



Ökonomie

Nachhaltigkeit
Erfolg



AUSGABE 2010/2011

Jobchancen **STUDIUM**

Sozial- und
Wirtschaftswissenschaften

Betriebswirtschaft • Angewandte Betriebswirtschaft • Internationale Betriebswirtschaft • Internationale Wirtschaftswissenschaften • Volkswirtschaft • Wirtschaftspädagogik • Wirtschaftsinformatik • Sozialwirtschaft • Soziologie • Statistik • Wirtschaftsrecht • etc.

Medieninhaber

Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (ABI)
1203 Wien, Treustraße 35–43

gemeinsam mit

Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (BMWF)
1014 Wien, Minoritenplatz 5

7. aktualisierte Auflage, Oktober 2009

Teil A – Studieninformation

Text und Redaktion

Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (BMWF)
Christine Kampl

Teil B – Beruf und Beschäftigung

Redaktion

Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (ABI)
René Sturm

Text

Brigitte Mosberger, Hubert Weinheimer

Umschlag

ideenmanufactur, 1020 Wien

Grafik

Lanz, 1030 Wien

Druck

Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn

ISBN

978-3-85495-432-8



Inhalt

Einleitung	7
------------------	---

Teil A – Studieninformation	9
-----------------------------------	---

Studieninformation allgemein	9
------------------------------------	---

Studieninformationen nach einzelnen Studienrichtungen	13
---	----

Angewandte Betriebswirtschaft	13
-------------------------------------	----

Betriebswirtschaft	14
--------------------------	----

Internationale Betriebswirtschaft	15
---	----

Internationale Wirtschaftswissenschaften	16
--	----

Recht und Wirtschaft	17
----------------------------	----

Sozial- und Humanökologie	17
---------------------------------	----

Sozialwirtschaft	18
------------------------	----

Soziologie (als SoWi-Studium)	18
-------------------------------------	----

Soziologie (als Geisteswiss. Studium)	20
---	----

Statistik	20
-----------------	----

Umweltsystemwissenschaften	21
----------------------------------	----

Umweltsystemwissenschaften	22
----------------------------------	----

Volkswirtschaft	22
-----------------------	----

Wirtschaftsinformatik	23
-----------------------------	----

Wirtschaftspädagogik	25
----------------------------	----

Wirtschaftsrecht	25
------------------------	----

Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	26
---	----

Wirtschaftswissenschaften	28
---------------------------------	----

Doktoratsstudium der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften	29
--	----

Teil B – Beruf und Beschäftigung	31
--	----

1 Neue Anforderungen und Veränderungen in der Arbeitswelt	31
---	----

1.1 Die derzeitige Beschäftigungssituation	31
--	----

1.2 Trends	33
------------------	----

1.3 Bachelorstudien am Arbeitsmarkt	35
---	----

1.4 Beschäftigungsentwicklung in ausgewählten Bereichen	38
---	----

1.5 Arbeitslosigkeit	43
----------------------------	----

1.6 Neue Karriereverläufe und Flexibilität	44
--	----

1.7 Atypische Beschäftigung und Prekarität	45
--	----

1.8 Studienwahl und Studienverhalten	49
--	----

1.9 Die gläserne Decke: Geschlechtsspezifische Berufs- und Übertrittshemmnisse	55
--	----

1.9.1 Förderung, Unterstützung und Beratung von Frauen	58
--	----

2	Beratung und Information	68	6	Beruf und Beschäftigung nach einzelnen Studienrichtungen.....	113
2.1	AMS und BIZ.....	68	6.1	Angewandte Betriebswirtschaft, Betriebswirtschaft, Wirtschaftswissenschaften, Wirtschaftsrecht.....	114
2.2	AK: Bildungsberatung und Berufsinformation	70	6.1.1	Aufgabengebiete	114
2.3	BIWI – Berufsinformation der Wiener Wirtschaft.....	70	6.1.2	Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten sowie Zugangsvoraussetzungen	114
2.4	Psychologische StudentInnenberatung	71	6.1.3	Beschäftigungssituation	123
2.5	WIFI.....	72	6.1.4	Beruflicher Werdegang: Berufsfindung, Berufseinstieg, Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten	133
2.6	Placement und Career Services	73	6.1.5	Berufsorganisationen und Berufsvertretungen	148
2.7	Studien- und Berufsinformationsmessen	73	6.2	Internationale Betriebswirtschaft, Internationale Wirtschaftswissen- schaften	148
3	Karriereplanung und Bewerbung	76	6.2.1	Aufgabengebiete	148
3.1	Identifikation der Interessen und Fähigkeiten.....	77	6.2.2	Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten sowie Zugangsvoraussetzungen	149
3.2	Informationen zu Arbeitsmarkt und Beschäftigungsaussichten.....	79	6.2.3	Beschäftigungssituation	150
3.3	Strategien zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen.....	80	6.2.4	Beruflicher Werdegang: Berufseinstieg, Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten	151
3.3.1	Zusatz- und Schlüsselqualifikationen.....	80	6.2.5	Berufsorganisationen und Vertretungen	153
3.3.2	Networking	83	6.3	Volkswirtschaft	153
3.3.3	Die Vorteile des Networking.....	83	6.3.1	Aufgabengebiete	153
3.3.4	Mentoring	85	6.3.2	Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten sowie Zugangsvoraussetzungen	154
3.3.5	Studieren im Ausland	86	6.3.3	Beschäftigungssituation	156
3.3.6	Praktika	90	6.3.4	Beruflicher Werdegang: Berufseinstieg, Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten	158
3.4	Bewerbungsstrategien	91	6.3.5	Berufsorganisationen und Vertretungen	162
3.5	Maßnahmen und Beschäftigungskonzepte	95	6.4	Wirtschaftspädagogik.....	162
3.5.1	Arbeitstraining	95	6.4.1	Aufgabengebiete	162
3.6	Unternehmensgründungsprogramme	97	6.4.2	Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten sowie Zugangsvoraussetzungen	163
3.6.1	Das Unternehmensgründungsprogramm des Arbeitsmarktservice (AMS).....	97	6.4.3	Beschäftigungssituation	164
3.6.2	Das Gründer-Service der Wirtschaftskammern Österreichs.....	98	6.4.4	Beruflicher Werdegang: Berufseinstieg, Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten	165
3.6.3	Universitäres Gründerservice	98	6.4.5	Berufsorganisationen und Vertretungen	167
4	Weiterbildung.....	100	6.5	Wirtschaftsinformatik	168
4.1	Möglichkeiten der Weiterbildung.....	100	6.5.1	Aufgabengebiete	168
4.2	Universitäre Aus- und Weiterbildung	101	6.5.2	Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten	168
4.3	Weiterbildungsdatenbanken	102	6.5.3	Beschäftigungssituation	170
4.3.1	Das Weiterbildungskonto des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (WAFF)	102	6.5.4	Beruflicher Werdegang: Berufsfindung, Berufseinstieg, Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten	173
4.3.2	Der AK-Bildungsgutschein	103	6.5.5	Berufsorganisationen und Vertretungen	175
5	Fächerübergreifende Informationen zu Berufsfindung und Beschäftigung.....	104	6.6	Sozialwirtschaft.....	176
5.1	Beschäftigungssituation im Öffentlichen Dienst.....	104	6.6.1	Aufgabengebiete.....	176
5.2	Karriereweg an Unis und FH	107	6.6.2	Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten	177
5.2.1	Universitäten	107	6.6.3	Beschäftigungssituation	178
5.2.2	Fachhochschulen.....	109	6.6.4	Beruflicher Werdegang: Berufsfindung, Berufseinstieg, Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten	179
5.3	Einkommen	109	6.6.5	Berufsorganisationen und Vertretungen	181
5.4	Interessenvertretungen	112	6.7	Soziologie	181
			6.7.1	Aufgabengebiete	181
			6.7.2	Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten	182
			6.7.3	Beschäftigungssituation	184
			6.7.4	Beruflicher Werdegang: Berufseinstieg, Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten	187
			6.7.5	Berufsorganisationen und Vertretungen	191

6.8	Statistik	192
6.8.1	Aufgabengebiete	192
6.8.2	Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten	192
6.8.3	Beschäftigungssituation	195
6.8.4	Beruflicher Werdegang: Berufsfindung, Berufseinstieg, Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten	196
6.8.5	Berufsorganisationen und Vertretungen	198
7	Adressen	199
7.1	Landesgeschäftsstellen des AMS	199
7.2	BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS	200
7.3	Kammer für Arbeiter und Angestellte	202
7.4	Wirtschaftskammern Österreichs	203
7.5	WIFIs	204
8	Literatur	205
8.1	Bücher und Broschüren (Studienwahl, Berufsorientierung, Arbeitsmarkt)	205
8.2	AMS-Downloads zur Jobsuche	206
8.2.1	Broschüren und Informationen für Frauen	206
8.2.2	Informationen für AusländerInnen	206
9	Links	207
9.1	Universität und Studium	207
9.2	Wirtschaftsschulen/Business Schools im Internet	209
9.3	Internetseiten zum Thema „Berufsorientierung“	209
9.4	Internetseiten zum Thema „Aktivierende Maßnahmen und Beschäftigungskonzepte“	209
9.5	Internetseiten zum Thema „Unternehmensgründung“	209
9.6	Internetseiten zum Thema „Job und Karriere“	210
9.7	Internetseiten zum Thema „Weiterbildung“	212
9.8	Internetseiten zum Thema „Beruf und Frauen“	214
9.9	Internetseiten zum Thema „Information und Beratung“	214

Einleitung

Die vorliegende Broschüre soll Informationen über die beruflichen Möglichkeiten für AbsolventInnen der sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Studienrichtungen an österreichischen Universitäten vermitteln und eine Hilfestellung für die – in Hinblick auf Berufseinstieg und Berufsausübung – bestmögliche Gestaltung des Studiums liefern.

Die Ausführungen beschränken sich aufgrund des Umfanges dieser Broschüre auf mehr oder weniger typische Karriereperspektiven; in diesem Rahmen sollte aber ein möglichst wirklichkeitsnahes Bild von Anforderungen, Arbeitsbedingungen und unterschiedlichen Aspekten (z. B. Beschäftigungschancen) in den einzelnen Berufsfeldern gezeichnet werden. Zu diesem Zweck wurden verschiedene Informationsquellen herangezogen:

- Hochschulstatistiken der letzten 15 Jahre, die Universitätsberichte des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung, die Mikrozensus-Erhebungen und ausgewählte Volkszählungsergebnisse von Statistik Austria sowie Spezialliteratur zu einzelnen Studienrichtungen lieferten das grundlegende Datenmaterial. Die Ergebnisse mehrerer vom Arbeitsmarktservice Österreich in den Jahren 1996 bis 2009 durchgeführten Unternehmens- und AbsolventInnenbefragungen zur Beschäftigungssituation und den Beschäftigungsaussichten von UniversitätsabsolventInnen lieferten ebenso wie ExpertInnengespräche mit Angehörigen von Personalberatungsfirmen wichtiges Informationsmaterial. Zusätzlich wurden Stellungnahmen von Personalverantwortlichen aus Unternehmen unterschiedlicher Branchen verwertet.
- Darüber hinaus gehende inhaltliche Informationen über Berufsanforderungen, Berufsbilder, Karriereperspektiven usw. wurden größtenteils in einer Vielzahl von Gesprächen mit Personen gewonnen, die Erfahrungswissen einbringen konnten, so z. B. AbsolventInnen mit mindestens einjähriger Berufserfahrung. Des Weiteren wurden für jede Studienrichtung qualitative Interviews mit Angehörigen des Lehrkörpers (ProfessorInnen, DozentInnen, AssistentInnen), StudienrichtungsvertreterInnen, ExpertInnen der Berufs- und Interessenvertretungen sowie ExpertInnen aus dem Bereich der Berufskunde durchgeführt.

Wir hoffen, dass die präsentierten Daten, Fakten und Erfahrungswerte die Wahl des richtigen Studiums bzw. der künftigen Laufbahn erleichtern.

Teil A – Studieninformation

Studieninformation allgemein

Allgemeine Vorbemerkung

Die gesetzliche Regelung für die Studien findet sich im Universitätsgesetz 2002, das das Universitäts-Studiengesetz (UniStG) abgelöst hat.

Es ist ratsam, sich vor Beginn eines Studiums das jeweils gültige Curriculum – im Mitteilungsblatt der Universität veröffentlicht – zu besorgen. Die neuen Curricula treten jeweils mit dem auf der Kundmachung angegebenen Datum oder – wenn kein Datum angegeben ist – mit dem Tag der Verlautbarung in Kraft.

Die Inhalte dieser Curricula sind nach einem Qualifikationsprofil erarbeitet, das heißt, dass das Studium nach bestimmten Ausbildungszielen und zum Erwerb definierter Qualifikationen aufgebaut sein muss. Bei der Beschreibung der Ausbildungsziele und des Qualifikationsprofils sind die Anwendungssituationen, mit denen sich die AbsolventInnen in Beruf und Gesellschaft konfrontiert sehen werden, zu berücksichtigen. Weiters müssen den einzelnen Lehrveranstaltungen Anrechnungspunkte im European Credit Transfer System (ECTS) im Studienplan zugeteilt werden, was die Mobilität innerhalb des europäischen Hochschulsystems erleichtern soll.

Den StudienanfängerInnen sollen eigens gestaltete Studieneingangsphasen (AnfängerInnen-Tutorien, typische Studieninhalte und Fächer) die Orientierung im gewählten Studium und im Studienalltag erleichtern.

Für Studierende, die ihr Studium vor dem Inkrafttreten des derzeit aktuellen Curriculums begonnen haben, gelten die bisherigen Studienpläne. Ab dem Inkrafttreten des jeweiligen „neuen“ Curriculums sind sie berechtigt, das gesamte Studium nach dem bisherigen Studienplan abzuschließen. Es ist jedoch darauf zu achten, dass jeder Studienabschnitt in der gesetzlichen Studiendauer zuzüglich eines Semesters abzuschließen ist. Wird ein Studienabschnitt nicht im vorgegebenen Zeitraum abgeschlossen, muss die/der Studierende ab dem nächsten Studienabschnitt nach dem „neuen“ Curriculum studieren.

Die Studierenden sind natürlich berechtigt, sich jederzeit freiwillig dem „neuen“ Curriculum zu unterstellen.

Weitere Informationen (ÖH, BMWF, Universitäten)

Zum Studienbeginn aus studentischer Sicht informiert die von der Österreichischen HochschülerInnenenschaft (ÖH) herausgegebene Broschüre „Studienleitfaden – Infos und mehr zum Studienbeginn“. Diese Broschüre ist wie die anderen Broschüren der ÖH auch im Internet unter www.oeh.ac.at als Download verfügbar.

Das Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (BWF) stellt im Internet eine umfassende und regelmäßig aktualisierte Datenbank über die Studienangebote an allen österreichi-

schen Hochschulen (Universitäten, Fachhochschulen, Pädagogische Hochschulen) zur Verfügung: **www.studienwahl.at**

Möglichkeiten zur Weiterbildung oder Zusatzausbildung bieten Universitätslehrgänge. In der vom Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung publizierten Broschüre „Weiterbildung an Universitäten und Fachhochschulen“ sind diese Angebote der Universitäten zusammengefasst dargestellt. Zur Information über die Studienberechtigungsprüfung gibt es eine vom Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung herausgegebene Broschüre „Studienberechtigungsprüfung, Studieren ohne Matura“. Die Details über die Absolvierung einer Studienberechtigungsprüfung werden von der jeweiligen Universität festgelegt. Informationen darüber erhalten Sie in der Studienabteilung.

Die Universitäten haben Homepages eingerichtet, die meist gute Übersichten über Aufbau, Serviceeinrichtungen, Aktivitäten und Angebote in Lehre, Weiterbildung und Forschung an der jeweiligen Universität enthalten. Die Curricula werden in den Mitteilungsblättern (MBL.) der Universitäten veröffentlicht und sind auch auf deren Homepages zu finden.

In dieser Broschüre finden Sie im Anschluss an die aufgeführten Studien die direkten Links zu den Universitäten und gelangen so zu den beschreibenden Ausführungen über die Studien. Somit können Sie sich direkt Einblick in die Studieninhalte verschaffen und die unterschiedlichen Angebote der einzelnen Universitäten vergleichen. Hier die Homepages der Universitäten, deren Studien in dieser Broschüre angeführt sind:

- Universität Wien: www.univie.ac.at
- Universität Graz: www.uni-graz.ac.at
- Universität Innsbruck: www.uibk.ac.at
- Universität Salzburg: www.uni-salzburg.ac.at
- Universität Linz: www.jku.at
- Universität Klagenfurt: www.uni-klu.ac.at
- Wirtschaftsuniversität Wien: www.wu-wien.ac.at

Zulassungsbedingungen

Die Berechtigung zum Besuch einer Universität wird allgemein durch die Ablegung der Reifeprüfung an einer allgemeinbildenden oder berufsbildenden höheren Schule oder einer Studienberechtigungsprüfung¹ oder einer Berufsreifeprüfung erworben.

Individuelle Studien

Jeder Studieninteressierte ist auch berechtigt, ein Individuelles Studium zu beantragen und zu betreiben. Die gesetzliche Basis für den Antrag zu einem Individuellen Studium ist im Universitätsgesetz 2002 § 55 geregelt.

Mit dem Individuellen Studium ist es möglich, nicht vorgegebene Ausbildungskombinationen zu beantragen.

Auch wenn durch das Universitätsgesetz die Universitäten im autonomen Bereich handeln und

¹ Nähere Informationen bietet die Broschüre „Studienberechtigungsprüfung“, hg. Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung, 1014 Wien, Teinfaltstraße 8.

dadurch auch im Bildungsangebot flexibler sind, besteht dennoch weiterhin das gerechtfertigte Bedürfnis, Ausbildungsinnovationen individuell vorzunehmen, solange die Institution nicht auf geänderte Bedürfnisse reagiert. (Aus Individuellen Diplomstudien haben sich schon früher „neue“ Ausbildungsgänge über Studienversuche etabliert, so z.B. die Studienrichtung Landschaftsplanung und Landschaftspflege an der Universität für Bodenkultur Wien.)

Ordentliche Studierende eines Studiums sind berechtigt, die Verbindung von Fächern aus verschiedenen Studien zu einem Individuellen Studium zu beantragen. Das heißt, der/die Studierende kann sich ein individuelles Studium nur aus den Lehrveranstaltungen bereits fix eingerichteter Studien zusammenstellen.

Der Antrag auf Zulassung zu einem Individuellen Studium ist an jener Universität einzubringen, an der der Schwerpunkt des geplanten Studiums liegt. Dieser Antrag ist an das für die Organisation von Studien zuständige Organ zu stellen und von diesem bescheidmäßig zu genehmigen. In der Genehmigung ist auch der Zulassungszeitpunkt zu diesem Individuellen Studium festzulegen.

Der Antrag hat folgendes zu enthalten:

1. die Bezeichnung des Studiums,
2. ein Curriculum einschließlich Qualifikationsprofil,
3. den Umfang der ECTS-Anrechnungspunkte,
4. wenn das Studium an mehreren Universitäten durchgeführt werden soll, sind die einzelnen Fächer den beteiligten Universitäten zuzuordnen.

Es wird empfohlen, anhand der Studienpläne (in den Mitteilungsblättern und auf der jeweiligen Homepage veröffentlicht) jener Studien, die kombiniert werden sollen, ein Studienkonzept für das Individuelle Studium zu erarbeiten und dieses mit dem jeweils für die Organisation von Studien zuständigen Organ an der Universität oder der Universität der Künste zu besprechen. Danach kann der Antrag mit den oben angeführten Inhalten gestellt werden.

Für den Abschluss des absolvierten Individuellen Studiums wird vom für die Organisation von Studien zuständigen Organ der entsprechende (und im Curriculum festgelegte) akademische Grad verliehen. Dies kann je nach Studienform sein: „Bachelor“ (BA), „Master“ (MA) oder – bei Kombination von vorwiegend ingenieurwissenschaftlichen Fächern – „Diplom-Ingenieurin“ oder „Diplom-Ingenieur“ (Dipl.-Ing., DI). Bei der Absolvierung von Bachelor- und Masterstudien in Form von Individuellen Studien wird der akademische Grad nicht nach dem Schwerpunkt festgelegt, sondern ohne Zusatz verliehen.

Doktoratsstudien

Alle nachfolgend beschriebenen Studien können nach Abschluss des Diplom- oder Masterstudiums mit Doktoratsstudien fortgesetzt werden. Doktoratsstudien dienen hauptsächlich der Weiterentwicklung der Befähigung zu selbständiger wissenschaftlicher Arbeit sowie der Heranbildung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Sie sind also aufbauende Studien und sehen im Curriculum eine Studiendauer von mindestens vier Semestern vor. Im Rahmen des Doktoratsstudiums ist eine Dissertation (wissenschaftliche Arbeit) anzufertigen, welche die Befähigung des/der Kandidaten/Kandidatin zur selbständigen Bewältigung wissenschaftlicher Problemstellungen in

einem über die Diplomarbeit hinausgehenden Maß nachweist. Darüber hinaus sind Pflicht- und Wahlfächer des Rigorosenfaches zu absolvieren.

Das Thema der Dissertation wählt der/die KandidatIn aus den Pflicht- und Wahlfächern seines/ihrer Studiums selbständig aus und ersucht eine/n seiner/ihrer Lehrbefugnis nach zuständige/n UniversitätslehrerIn um Betreuung der Arbeit. Die Dissertation wird vom/von der BetreuerIn und einem/einer weiteren BegutachterIn beurteilt.

Nach Approbation der Dissertation kann das Rigorosum abgelegt werden. Die Dissertation ist im Rahmen des Rigorosums zu verteidigen. Die Prüfungsfächer des Rigorosums umfassen das Dissertationsfach sowie ein dem Dissertationsthema verwandtes Fach. Die Ablegung des (letzten) Rigorosums berechtigt zum Erwerb des einschlägigen Doktorgrades. In den angeführten Studien zum Dr. rer. soc. oec. (DoktorIn der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften).

Studieninformationen nach einzelnen Studienrichtungen

(Stand: 2009; regelmäßig aktualisierte Studieninformationen unter: www.studienwahl.at)

Angewandte Betriebswirtschaft
Betriebswirtschaft
Internationale Betriebswirtschaft
Internationale Wirtschaftswissenschaften
Recht und Wirtschaft
Sozialwirtschaft
Soziologie – SoWi-Studium
Soziologie – Geisteswissenschaftliches Studium
Statistik
Umweltsystemwissenschaften (SoWi-Schwerpunkte)
Volkswirtschaft
Wirtschaftsinformatik
Wirtschaftsrecht
Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
Wirtschaftswissenschaften
Angewandte Betriebswirtschaft

Angewandte Betriebswirtschaft

Bachelorstudium Angewandte Betriebswirtschaft

an der Universität Klagenfurt

Curriculum: MBl. 2004/05, Stk. 19 (Nr. 168.6), i.d.F. Stk. 2 (Nr. 13.3), Stk. 23 (202.4) und MBl. 2005/06, Stk. 1 (Nr. 4.1), i.d.F. MBl. 2006/07, Stk. 17 (Nr. 165.5) und Stk. 19 (Nr. 183.5), MBl. 2007/08, Stk. 7 (Nr. 78.3), Stk. 18 (Nr. 167.1)

www.uni-klu.ac.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 180 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n pro Jahr entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Bakk. rer. soc. oec.

Bachelorstudium Wirtschaft und Recht

an der Universität Klagenfurt

Curriculum: MBl. 2004/05, Stk. 19 (Nr. 168.6), i.d.F. Stk. 23 (202.4) und MBl. 2005/06, Stk. 1 (Nr. 4.1), i.d.F. MBl. 2006/07, Stk. 17 (Nr. 165.5) und Stk. 19 (Nr. 183.5), MBl. 2007/08, Stk. 7 (Nr. 78.3), Stk. 18 (Nr. 167.2)

www.uni-klu.ac.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 180 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n pro Jahr entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Bakk. rer. soc. oec.

Magisterstudium Angewandte Betriebswirtschaft an der Universität Klagenfurt

Curriculum: MBl. 2004/05, Stk. 19 (Nr. 168.6), i.d.F. Stk. 2 (Nr. 13.3), Stk. 23 (202.4), i.d.F. MBl. 2006/07, Stk. 19 (Nr. 183.5), MBl. 2007/08, Stk. 7 (Nr. 78.3), Stk. 18 (Nr. 167.3) und Stk. 20 (Nr. 188.5)

www.uni-klu.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ETCS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n pro Jahr entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Mag. rer. soc. oec.

Studierendenzahlen

Im Wintersemester 2008 waren insgesamt 2.284 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 59% Frauen. Im selben Wintersemester haben 546 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 60% lag. Im Studienjahr 2007/08 haben 230 Studierende (60% davon Frauen) das Studium abgeschlossen.

Betriebswirtschaft

Bakkalaureatsstudium Betriebswirtschaft an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2005/06, Stk. 33 (Nr. 212) (Unterrichtssprachen: Deutsch und Englisch), i.d.F. Stk. 43 (Nr. 272, 273, 274), MBl. 2006/07, Stk. 22 (Nr. 187), Stk. 33 (Nr. 186) und Stk. 39 (Nr. 222), MBl. 2007/08, Stk. 12 (Nr. 72.2 und 76) und Stk. 39 (Nr. 332.3)

www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 180 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n pro Jahr entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Bakk. rer. soc. oec.

Magisterstudium Betriebswirtschaft an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2005/06, Stk. 33 (Nr. 213) (Unterrichtssprachen: Deutsch und Englisch), i.d.F. Stk. 43 (Nr. 271, 272), MBl. 2006/07, Stk. 33 (Nr. 188), MBl. 2007/08, Stk. 12 (Nr. 73.2 und 76), Stk. 39 (Nr. 333.3)

www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n pro Jahr entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Mag. rer. soc. oec.

Bakkalaureatsstudium Betriebswirtschaft an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2004/05, Stk. 21 a

www.uni-graz.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 89 Semesterstunden

Akad. Grad: Bakk. rer. soc. oec.

Magisterstudium Financial and Industrial Management an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2004/05, Stk. 21 a

www.uni-graz.at

Curriculumdauer: 3 Semester, 36 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. rer. soc. oec.

Magisterstudium Management and International Business (Management and Organization, Marketing, Human Resources, Information and Knowledge) an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2004/05, Stk. 21 a

www.uni-graz.at

Curriculumdauer: 3 Semester, 36 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. rer. soc. oec.

Univ. Linz

MBl. 2005/06, Stk. 28 (Nr. 234), Betriebswirtschaft als Studienschwerpunkt der Studienrichtung Wirtschaftswissenschaften

Wirtschaftsuniversität Wien

MBl. 2005/06, Stk. 42 (Nr. 212), Betriebswirtschaft als Studienzweig des Bachelorstudiums Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

Universität Innsbruck

MBl. 2006/07, Stk. 23 (Nr. 186), Wirtschaftswissenschaften – Management and Economics (siehe unten)

Studierendenzahlen

Im Wintersemester 2008 waren insgesamt 12.785 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren je nach Studienform zwischen 43% und 51% Frauen. Im selben Wintersemester haben 1.333 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 53% lag. Im Studienjahr 2007/08 haben 1.665 Studierende (46% davon Frauen) das Studium abgeschlossen.

Internationale Betriebswirtschaft

Bachelorstudium Internationale Betriebswirtschaft an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 31 (Nr. 226)

www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 180 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n pro Jahr entsprechen 60 ECTS), das Studium wird in Deutsch und Englisch abgehalten.

Akad. Grad: Bachelor of Science, BSc

Magisterstudium Internationale Betriebswirtschaft an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2005/06, Stk. 33 (Nr. 214), i.d.F. Stk. 43 (Nr. 270, 272, 273), MBl. 2006/07, Stk. 33 (Nr. 189) und Stk. 39 (Nr. 222), MBl. 2007/08, Stk. 12 (Nr. 74.2 und Nr. 76) und Stk. 39 (Nr. 334.3)

www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n pro Jahr entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Mag. rer. soc. oec.

Wirtschaftsuniversität Wien: MBl. 2005/06, Stk. 42 (Nr. 212) Internationale Betriebswirtschaft als Studienweig des Bachelorstudiums Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (siehe unten)

Studierendenzahlen
Im Wintersemester 2008 waren insgesamt 3.501 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 55 % Frauen. Im selben Wintersemester haben 321 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil zwischen 61 und 68 % lag. Im Studienjahr 2007/08 haben 508 Studierende (60 % davon Frauen) dieses Studium abgeschlossen.

Internationale Wirtschaftswissenschaften

Diplomstudium an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2000/01, Stk. 43 (Nr. 737) und MBl. 2001/02, Stk. 5 (Nr. 83) und Stk. 17 (Nr. 283) und Stk. 32 (Nr. 405) und MBl. 2004/05, Stk. 44 (Nr. 175), MBl. 2006/07, Stk. 39 (Nr. 203 und 204), i.d.F. MBl. 2007/08, Stk. 31 (Nr. 260)

www.uibk.ac.at

Curriculumdauer: 8 (4+4) Semester, 125 Semesterstunden, davon 15 Semesterstunden freie Wahlfächer, in denen innerhalb der gesamten Studiendauer Prüfungen abgelegt werden können.

1. Studienabschnitt: 4 Semester, 63 Semesterstunden
2. Studienabschnitt: 4 Semester, 47 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. rer. soc. oec.

Studierendenzahlen
Im Wintersemester 2008 waren insgesamt 2.012 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 47 % Frauen. Im selben Wintersemester haben 319 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 53 % lag. Im Studienjahr 2007/08 haben 137 Studierende (56 % davon Frauen) das Studium abgeschlossen.

Recht und Wirtschaft

Bachelorstudium Recht und Wirtschaft an der Universität Salzburg

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 61 (Nr. 160), i.d.F. Stk. 79 (Nr. 198)

www.uni-salzburg.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 180 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n pro Jahr entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Bachelor der Rechts- und Wirtschaftswissenschaften, LLB.oec.

Masterstudium Recht und Wirtschaft an der Universität Salzburg

Curriculum: MBl. MBl. 2007/08, Stk. 62 (Nr. 161)

www.uni-salzburg.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n pro Jahr entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Master der Rechts- und Wirtschaftswissenschaften, LL.M.oec.

Studierendenzahlen
Im Wintersemester 2008 waren insgesamt 1.372 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 57 % Frauen. Im selben Wintersemester haben 322 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 57 % lag. Im Studienjahr 2007/08 gab es 93 Abschlüsse, 53 % davon von Frauen.

Sozial- und Humanökologie

Magisterstudium Sozial- und Humanökologie an der Universität Klagenfurt

Curriculum: MBl. 2004/05, Stk. 21

www.uni-klu.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n pro Jahr entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Mag. rer. soc. oec.

Studierendenzahlen
Im Wintersemester 2008 waren insgesamt 38 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren fast 61 % Frauen. Im selben Wintersemester haben 11 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil bei 64 % lag. Im Studienjahr 2007/08 haben 2 Frauen das Studium abgeschlossen.

Sozialwirtschaft

Diplomstudium

an der Universität Linz

Curriculum: MBl. 2000/01, Stk. 32 (Nr. 303), i.d.F. MBl. 2006/07, Stk. 25 (Nr. 208)

www.jku.at

Curriculumdauer: 8 (3+5) Semester, 125 Semesterstunden, davon 12 Semesterstunden freie Wahlfächer, in denen innerhalb der gesamten Studiendauer Prüfungen abgelegt werden können.

1. Studienabschnitt: 3 Semester, 47 Semesterstunden

2. Studienabschnitt: 5 Semester, 66 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. rer. soc. oec.

Magisterstudium in Comparative Social Policy an Welfare

(DDP, Österreich, Litauen, Finnland) an der Universität Linz

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 4 (Nr. 29)

www.jku.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n pro Jahr entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Master of Social Sciences (MSSc) oder Master of Sociology.

Studierendenzahlen

Im Wintersemester 2008 waren insgesamt 1.389 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 58% Frauen. Im selben Wintersemester haben 220 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil bei 71% lag. Im Studienjahr 2007/08 haben 74 Studierende (60% davon Frauen) das Studium abgeschlossen.

Soziologie (als SoWi-Studium)

Bachelorstudium Soziologie

an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2006/07, Stk. 29 (Nr. 148)

www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 180 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n pro Jahr entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Bachelor of Arts, BA

Masterstudium Soziologie

an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2006/07, Stk. 29 (Nr. 149)

www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n pro Jahr entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Bachelorstudium Soziologie

an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2006/07, Stk. 18 d (Nr. 40)

www.uni-graz.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 180 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n pro Jahr entsprechen 60 ECTS), davon 24 ECTS an freien Wahlfächern

Akad. Grad: Bachelor of Arts, BA

Masterstudium Soziologie

an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2006/07, Stk. 18 e (Nr. 41)

www.uni-graz.at

Curriculumdauer: 3 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n pro Jahr entsprechen 60 ECTS), davon 12 ECTS an freien Wahlfächern

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Bachelorstudium Soziologie

an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2006/07, Stk. 36 (Nr. 200)

www.uibk.ac.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 180 ECTS (1500 Echtstunden entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Bachelor of Arts, BA

Masterstudium Soziale und politische Theorie

an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 21 (Nr. 188)

www.uibk.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Diplomstudium

an der Universität Linz

Curriculum: MBl. 2005/06, Stk. 31 (Nr. 274), i.d.F. MBl. 2006/07, Stk. 25 (Nr. 210), i.d.F. MBl. 2007/08, Stk. 23 (Nr. 188)

www.jku.at

Curriculumdauer: 8 (2+6) Semester, 125 Semesterstunden, davon 13 Semesterstunden freie Wahlfächer, in denen innerhalb der gesamten Studiendauer Prüfungen abgelegt werden können.

1. Studienabschnitt: 2 Semester, 32 Semesterstunden; 2. Studienabschnitt: 6 Semester, 80 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. rer. soc. oec.

Studierendenzahlen

Im Wintersemester 2008 waren insgesamt 3.953 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 65% Frauen. 1.163 Studierende haben mit dem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 66% lag. Im Studienjahr 2007/08 haben 216 Studierende (69% davon Frauen) das Studium abgeschlossen.

Soziologie (als Geisteswiss. Studium)

Bachelorstudium Soziologie

an der Universität Salzburg

Curriculum: MBl. 2006/07, Stk. 65 (Nr. 156)

www.uni-salzburg.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 180 ECTS, davon freie Wahlfächer im Ausmaß von 24 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n pro Jahr entsprechen 60 ECTS) Pflichtpraxis im Ausmaß von mind. 5 Wochen (200 Stunden; 8 ECTS)

Akad. Grad: Bachelor of Arts, BA

Masterstudium Soziologie

an der Universität Salzburg

Curriculum: MBl. 2006/07, Stk. 65 (Nr. 156)

www.uni-salzburg.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n pro Jahr entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Studierendenzahlen

Im Wintersemester 2008 waren insgesamt 1.042 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 71 % Frauen. Im selben Wintersemester haben 89 Studierende mit diesem Studium begonnen (1 männlicher Studierender davon ein Magisterstudium), wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 78 % lag. Im Studienjahr 2007/08 haben 240 Studierende (70 % davon Frauen) das Studium abgeschlossen.

Statistik

Bakkalaureatsstudium Statistik

an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2005/06, Stk. 33 (Nr. 215), i.d.F. MBl. 2006/07, Stk. 33 (Nr. 190), MBl. 2007/08, Stk. 5 (Nr. 24) und Stk. 12 (Nr. 7)

www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 180 ECTS, davon verpflichtende Kernmodule von 120 ECTS und Wahlfachmodule von 60 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n pro Jahr entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Bakk. rer. soc. oec.

Magisterstudium Statistik

an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2005/06, Stk. 33 (Nr. 216)

www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n pro Jahr entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Mag. rer. soc. oec.

Bachelorstudium Statistik

an der Universität Linz

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 4 (Nr. 27)

www3.jku.at/mtb/content/archiv/2005/quartal_4/index_ge.html

Curriculumdauer: 6 Semester, 98 Semesterstunden

Akad. Grad: Bachelor der Statistik, B. Stat.

Masterstudium Statistik

an der Universität Linz

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 4 (Nr. 28)

www3.jku.at/mtb/content/archiv/2005/quartal_4/index_ge.html

Curriculumdauer: 2 Semester, 120 ECTS

Akad. Grad: Master der Statistik, M. Stat.

Studierendenzahlen

Im Wintersemester 2008 waren insgesamt 352 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 41 % Frauen. Im selben Wintersemester haben 66 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil bei 42 % lag. Im Studienjahr 2007/08 haben 25 Studierende (56 % davon Frauen) das Studium abgeschlossen.

Umweltsystemwissenschaften

Bachelorstudium Umweltsystemwissenschaften

(als sozial- und wirtschaftswissenschaftliches Studium)

an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 44 d

www.kfunigraz.ac.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 180 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

Zusätzlich ist eine facheinschlägige Praxis von mindestens 4 Wochen nachzuweisen.

Fachschwerpunkt Betriebswirtschaft

Fachschwerpunkt Volkswirtschaft

Akad. Grad: Bachelor of Science, BSc

Masterstudium Umweltsystemwissenschaften (als sozial- und wirtschaftswissenschaftliches Studium)

an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 44 e

www.kfunigraz.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

Fachschwerpunkt Betriebswirtschaft

Fachschwerpunkt Volkswirtschaft

Akad. Grad: Master of Science, MSc

Masterstudium „International Joint Master's Programme in Sustainable Development“ (DDP) (E und D)

an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 45 a

www.kfunigraz.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS). Fachschwerpunkt Betriebswirtschaft; Fachschwerpunkt Volkswirtschaft

Akad. Grad: Master of Science, MSc

Studierendenzahlen

Im Wintersemester 2008 waren (im sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen sowie im naturwissenschaftlichen Schwerpunkt) insgesamt 1.450 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 45% Frauen. Im selben Wintersemester haben 406 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil bei 52% lag. Im Studienjahr 2007/08 haben 110 Studierende (52% davon Frauen) das Studium abgeschlossen.

Umweltsystemwissenschaften

als naturwissenschaftliches Studium, siehe Broschüre „Naturwissenschaften“

Volkswirtschaft

Bakkalaureatsstudium Volkswirtschaftslehre

an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2005/06, Stk. 33 (Nr. 209), i.d.F. MBl. 2006/07, Stk. 33 (Nr. 185) und Stk. 38 (Nr. 217), MBl. 2007/08, Stk. 12 (Nr. 75.1 und Nr. 76)

www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 180 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n pro Jahr entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Bakk. rer. soc. oec.

Magisterstudium Volkswirtschaftslehre

an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2005/06, Stk. 33 (Nr. 210), i.d.F. Stk. 42 (Nr. 262), MBl. 2007/08, Stk. 12 (Nr. 76)

www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n pro Jahr entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Mag. rer. soc. oec.

Bakkalaureatsstudium Volkswirtschaft

an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 18 d, i.d.F. MBl. 2004/05, Stk. 7 b, Stk. 21 g und Stk. 23 b

www.uni-graz.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 89 Semesterstunden

Akad. Grad: Bakk. rer. soc. oec.

Magisterstudium Volkswirtschaft

an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 18 d, i.d.F. MBl. 2004/05, Stk. 7 b, Stk. 21 g und Stk. 23 b

www.uni-graz.at

Curriculumdauer: 3 Semester, 24 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. rer. soc. oec.

Univ. Linz

MBl. 2005/06, Stk. 28 (Nr. 234), Volkswirtschaft als Studienschwerpunkt der Studienrichtung Wirtschaftswissenschaften

Wirtschaftsuniversität Wien

MBl. 2005/06, Stk. 42 (Nr. 212), Volkswirtschaft als Studienzweig des Bachelorstudiums Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (siehe unten)

Univ. Innsbruck

MBl. 2006/07, Stk. 23 (Nr. 186), Wirtschaftswissenschaften – Management and Economics

Studierendenzahlen

Im Wintersemester 2008 waren insgesamt 2.332 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 34% Frauen. Im selben Wintersemester haben 339 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil bei 40% lag. Im Studienjahr 2007/08 haben 194 Studierende (40% davon Frauen) das Studium abgeschlossen.

Wirtschaftsinformatik

Magisterstudium Wirtschaftsinformatik

an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2005/06, Stk. 32 (Nr. 195), i.d.F. Stk. 42 (Nr. 264)

www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n pro Jahr entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Dipl.-Ing., DI

Master of International Business Informatics (Joint Degree)

an der Universität Wien, der Dublin City University & der Comenius University of Bratislava

Curriculum: MBl. 2005/06, Stk. 32 (Nr. 197)

www.univie.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n pro Jahr entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: MIBI (Master of International Business Informatics)

Bachelorstudium Wirtschaftsinformatik an der Technischen Universität Wien

Curriculum: MBl. 2005/06, Stk. 14 (Nr. 134), i.d.F. MBl. 2007, Stk. 11 (Nr. 121)

www.tuwien.ac.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 180 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n pro Jahr entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Bachelor of Science, BSc

Masterstudium Wirtschaftsinformatik an der Technischen Universität Wien

Curriculum: MBl. 2005/06, Stk. 14 (Nr. 134), i.d.F. Stk. 21 (Nr. 201), i.d.F. MBl. 2007, Stk. 11 (Nr. 121)

www.tuwien.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n pro Jahr entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Dipl.-Ing., Master of Science, MSc

Masterstudium Wirtschaftsinformatik (Information Systems) an der Wirtschaftsuniversität Wien

Curriculum: MBl. 2004/05, Stk. 42 (Nr. 189), i.d.F. MBl. 2006/07, Stk. 21 (Nr. 102), MBl. 2007/08, Stk. 47 (Nr. 291)

www.wu-wien.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n pro Jahr entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Master of Science, MSc

Bachelorstudium Wirtschaftsinformatik an der Universität Linz

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 27 (Nr. 242)

www.jku.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 180 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n pro Jahr entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Bachelor of Science, BSc

Masterstudium Wirtschaftsinformatik an der Universität Linz

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 27 (Nr. 242)

www.jku.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n pro Jahr entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Dipl.-Ing., Master of Science, MSc

Wirtschaftsuniversität Wien

MBl. 2005/06, Stk. 42 (Nr. 212), Wirtschaftsinformatik als Studienzweig des Bachelorstudiums Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (siehe unten)

Studierendenzahlen

Im Wintersemester 2008 waren insgesamt 3.209 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 21 % Frauen. Im selben Wintersemester haben 287 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 23 % lag. Im Studienjahr 2007/08 haben 371 Studierende (etwa 17 % davon Frauen) das Studium abgeschlossen.

Wirtschaftspädagogik

siehe Broschüre „Lehramt an höheren Schulen“

Wirtschaftsrecht

Diplomstudium

an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 30 (Nr. 306), i.d.F. Stk. 46 (Nr. 354) und MBl. 2003/04, Stk. 1 (Nr. 1)

www.uibk.ac.at

Curriculumdauer: 9 (3+6) Semester, 155 Semesterstunden, von denen 16 Semesterstunden auf freie Wahlfächer entfallen

1. Studienabschnitt: 3 Semester, 49 Semesterstunden

2. Studienabschnitt: 6 Semester, 90 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. iur. rer. oec.

Bachelorstudium Wirtschaftsrecht

an der Wirtschaftsuniversität Wien

Curriculum: MBl. 2005/06, Stk. 42 (Nr. 211), i.d.F. MBl. 2006/07, Stk. 30 (Nr. 167)

www.wu-wien.ac.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 2 Studienabschnitte, 180 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n pro Jahr entsprechen 60 ECTS), das sind 85 Semesterstunden

1. Studienabschnitt: 31 Semesterstunden (60 ECTS)

2. Studienabschnitt: 54 Semesterstunden (120 ECTS)

Akad. Grad: Bachelor of Laws (WU), LL.B. (WU)

Masterstudium Wirtschaftsrecht

an der Wirtschaftsuniversität Wien

Curriculum: MBl. 2006/07, Stk. 11 (Nr. 51), i.d.F. MBl. 2007/08, Stk. 47 (Nr. 294)

www.wu-wien.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n pro Jahr entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Master of Laws (WU), LL.M. (WU)

Bachelorstudium Wirtschaftsrecht

an der Universität Linz

Curriculum: MBl. 2005/06, Stk. 30 (Nr. 252), i.d.F. MBl. 2007/08, Stk. 4 (Nr. 30)www.jku.at*Curriculumdauer:* 6 Semester, 110 Semesterstunden im Studienschwerpunkt Unternehmensjurist/in, oder 106,5 Semesterstunden im Studienschwerpunkt Steuerjurist/in.*Akad. Grad:* Bachelor of Business Laws (LL.B) oder Bachelor of Tax Law (LL.B.)**Studierendenzahlen**

<p>Im Wintersemester 2008 insgesamt 6.875 ordentliche Studierende zugelassen, durchschnittlich 48% davon waren Frauen. Im selben Wintersemester haben 1.830 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 52% lag. Im Studienjahr 2007/08 haben 34 Studierende, davon 35% Frauen dieses Studium abgeschlossen.</p>

Wirtschafts- und Sozialwissenschaften**Bachelorstudium Wirtschafts- und Sozialwissenschaften**

an der Wirtschaftsuniversität Wien

Curriculum: MBl. 2005/06, Stk. 42 (Nr. 212), i.d.F. MBl. Stk. 41 (Nr. 209), i.d.F. MBl. 2006/07, Stk. 30 (Nr. 167 und 168), Stk. 36 (Nr. 196) und Stk. 35 (Nr. 192), Stk. 36 (Nr. 196), MBl. 2007/08, Stk. 5 (Nr. 16), Stk. 12 (Nr. 53 und 54), Stk. 35 (Nr. 198)www.wu-wien.ac.at*Curriculumdauer:* 6 Semester (2+4), 180 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n pro Jahr entsprechen 60 ECTS), das sind 85 Semesterstunden (30+55)

4 Studienzweige: Betriebswirtschaft; Internationale Betriebswirtschaft; Volkswirtschaft und Sozio-ökonomie; Wirtschaftsinformatik

Akad. Grad: Bachelor of Science, BSc**Masterstudium Supply Chain Management**

an der Wirtschaftsuniversität Wien

Curriculum: MBl. 2004/05, Stk. 42 i.d.F. MBl. 2006/07, Stk. 11 (Nr. 50), MBl. 2007/08, Stk. 47 (Nr. 293)www.wu-wien.ac.at*Curriculumdauer:* 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n pro Jahr entsprechen 60 ECTS)*Akad. Grad:* Master of Science, MSc**Masterstudium International Management (CEMS) (E)**

an der Wirtschaftsuniversität Wien

Curriculum: MBl. 2006/07, Stk. 11 (Nr. 48), i.d.F. MBl. 2007/08, Stk. 44 (Nr. 271), Stk. 47 (Nr. 290), MBl. 2008/09, Stk. 18 (Nr. 119 und 120)www.wu-wien.ac.at*Curriculumdauer:* 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n pro Jahr entsprechen 60 ECTS)*Akad. Grad:* Master of Science, MSc**Masterstudium Finance and Accounting (E)**

an der Wirtschaftsuniversität Wien

Curriculum: MBl. 2008/09, Stk. 14 (Nr. 98)www.wu-wien.ac.at*Curriculumdauer:* 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n pro Jahr entsprechen 60 ECTS)*Akad. Grad:* Master of Science, MSc**Masterstudium General Management**

an der Wirtschaftsuniversität Wien

Curriculum: MBl. 2006/07, Stk. 15, i.d.F. MBl. 2007/08, Stk. 41 und MBl. 2008/09, Stk. 47 (Nr. 289)www.wu-wien.ac.at*Curriculumdauer:* 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n pro Jahr entsprechen 60 ECTS)*Akad. Grad:* Master of Science, MSc**Masterstudium Marketing**

an der Wirtschaftsuniversität Wien

Curriculum: MBl. 2004/05, Stk. 42, i.d.F. MBl. 2006/07, Stk. 15 und MBl. 2007/08, Stk. 47 (Nr. 287)www.wu-wien.ac.at*Curriculumdauer:* 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n pro Jahr entsprechen 60 ECTS)*Akad. Grad:* Master of Science, MSc**Masterstudium Quantitative Finance**

an der Wirtschaftsuniversität Wien

Curriculum: MBl. 2008/09, Stk. 14 (Nr. 97)www.wu-wien.ac.at*Curriculumdauer:* 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n pro Jahr entsprechen 60 ECTS)*Akad. Grad:* Master of Science, MSc**Masterstudium Wirtschaftswissenschaften**

an der Wirtschaftsuniversität Wien

Curriculum: MBl. 2004/05, Stk. 42, i.d.F. MBl. 2006/07, Stk. 15 und MBl. 2008/09, Stk. 47 (Nr. 292)www.wu-wien.ac.at*Curriculumdauer:* 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n pro Jahr entsprechen 60 ECTS)*Akad. Grad:* Master of Science, MSc

Weitere Masterstudien der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sind geplant
International Business (Beginn noch nicht festgelegt), z. B.: www.wu-wien.ac.at/lehre/studienangebot

Studierendenzahlen

Im Wintersemester 2008 waren insgesamt 12.601 ordentliche Studierende zum Bachelorstudium zugelassen, durchschnittlich 52 % davon waren Frauen. Im selben Wintersemester haben 6.208 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 53 % lag. Im Studienjahr 2007/08 gab es noch keine Abschlüsse, genauso wenig wie Daten über die Masterstudien, da diese erst mit Wintersemester 2009 starteten.

Wirtschaftswissenschaften

Diplomstudium

an der Universität Linz

Curriculum: MBl. 2001, Stk. 33 (Nr. 311) und (Nr. 312–316), i.d.F. MBl. 2002, Stk. 5 (Nr. 28) und Stk. 26 (Nr. 350) und MBl. 2004/05, Stk. 30 (Nr. 175) und Stk. 38 (Nr. 213), i.d.F. MBl. 2005/06, Stk. 7 (Nr. 36), Stk. 25 (Nr. 207), Stk. 27 (Nr. 228), Stk. 27 (Nr. 227), Stk. 28 (Nr. 234), i.d.F. MBl. 2006/07, Stk. 31 (Nr. 258) (entstand aus den Fächern Betriebswirtschaftslehre, Handelswissenschaft und Volkswirtschaftslehre)

www.jku.at

Curriculumdauer: 8 (3+5) Semester, 123 Semesterstunden, davon 12 für freie Wahlfächer, in denen während der gesamten Studiendauer Prüfungen abgelegt werden können.

1. Studienabschnitt: 3 Semester, 45 Semesterstunden

2. Studienabschnitt: 5 Semester, 66 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. rer. soc. oec.

Bachelorstudium Wirtschaftswissenschaften – Management and Economics

an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2006/07, Stk. 23 (Nr. 186), i.d.F. MBl. 2007/08, Stk. 30 (Nr. 259)

www.uibk.ac.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 180 ECTS

Akad. Grad: Bachelor of Science, BSc

Masterstudium Organization Studies

an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2006/07, Stk. 24 (Nr. 187)

www.uibk.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS

Akad. Grad: Master of Science, MSc

Masterstudium Strategisches Management

an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2006/07, Stk. 25 (Nr. 188)

www.uibk.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS

Akad. Grad: Master of Science, MSc

Masterstudium Banking and Finance

an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2006/07, Stk. 53 (Nr. 227)

www.uibk.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS

Akad. Grad: Master of Science, MSc

Masterstudium Angewandte Ökonomik – Applied Economics

an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2006/07, Stk. 52 (Nr. 226)

www.uibk.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS

Akad. Grad: Master of Science, MSc

Masterstudium Accounting, Auditing and Taxation

an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2006/07, Stk. 51 (Nr. 225)

www.uibk.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS

Akad. Grad: Master of Science, MSc

Studierendenzahlen

Im Wintersemester 2008 waren insgesamt 6.619 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 47 % Frauen. Im selben Wintersemester haben 1.338 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil bei 50 % lag. Im Studienjahr 2007/08 haben 450 Studierende (53 % davon Frauen) das Studium abgeschlossen.

Doktoratsstudium der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Universität Wien, Universität Graz, Universität Innsbruck, Wirtschaftsuniversität Wien, Technische Universität Wien, Universität für Bodenkultur Wien, Universität Linz und an der Universität Klagenfurt

Teil B – Beruf und Beschäftigung

1 Neue Anforderungen und Veränderungen in der Arbeitswelt

1.1 Die derzeitige Beschäftigungssituation

Hohe Erwerbsquoten bei AkademikerInnen

Generell sind UniversitätsabsolventInnen auf Grund des erreichten Qualifikationsniveaus nach wie vor keine Problemgruppe am Arbeitsmarkt. Die Erwerbstätigenquoten von Personen mit Universitäts- und Hochschulabschluss (inkl. Universitätslehrgänge) sowie mit Abschluss einer hochschulverwandten Lehranstalt lagen 2007 in Österreich bei 91,8% (Männer) bzw. 82,2% (Frauen).¹ Im Vergleich zu anderen Bildungsgruppen sind AkademikerInnen also weniger von Arbeitslosigkeit gefährdet. Trotzdem trifft die Verschärfung der Arbeitsmarktsituation auch diese Bildungsschicht. Der Übergang zwischen dem Universitätssystem und dem Arbeitsmarkt gelingt für viele JungakademikerInnen nicht mehr so geradlinig wie noch vor 20 Jahren.

Insbesondere zu Beginn der Berufslaufbahn sind auch eine Zunahme zeitlich befristeter Projektarbeiten auf Werkvertragsbasis bei wechselnden Auftraggebern oder befristete Dienstverhältnisse zu beobachten. Auch mit Teilzeitarbeit und ausbildungsfremden Tätigkeiten muss beim Berufseinstieg gerechnet werden. Diese Einstiegsprobleme liegen grundsätzlich weniger daran, dass HochschulabsolventInnen am Arbeitsmarkt nicht gebraucht werden, sondern vielmehr: „[...] [am] *quantitative[n] Zuwachs insgesamt, [an der] abnehmende[n] Aufnahmefähigkeit des öffentlichen Sektors, [an der] lange[n] Studierendauer und damit verbundene[r] Dispositionen sowie [an der] ungünstige[n] Wirtschaftslage [...]*“²

Ist der Berufseinstieg gelungen, so schätzen AkademikerInnen ihre (zukünftigen) Chancen allerdings relativ positiv ein. Laut Arbeitsklima-Index schätzen AkademikerInnen im Vergleich zu allen anderen Bildungsschichten ihre Chancen, im Falle eines Jobverlustes wieder einen passenden Arbeitsplatz zu finden, am besten ein: „*Die Spitzenposition nehmen bei dieser Frage die AkademikerInnen ein: In dieser Bildungsschicht ist beinahe die Hälfte der ArbeitnehmerInnen der Meinung, es wäre leicht, wieder einen passenden Job zu finden.*“³

Zunehmende Tertiärisierung des Beschäftigungssystems

Der in den letzten Jahren bereits zu beobachtende wirtschaftliche Strukturwandel wird in Zukunft weiter anhalten: Die Beschäftigung nimmt langfristig in vielen Dienstleistungsbranchen zu, während sie in den meisten Branchen der Sachgütererzeugung, der Energie- und Wasserversorgung oder im Bergbau abnimmt. Ausgelöst wird diese Veränderung vor allem durch (...) „*technische und orga-*

¹ Vgl. Statistik Austria (Hg.) (2008): Arbeitsmarktstatistik – Jahresergebnisse 2007.

² Schneeberger, Arthur (2004): Der Arbeitsmarkt für Hochschulabsolventen ist schwieriger geworden – langfristig ist aber kein Pessimismus angebracht. Akademikerquotenvergleiche sind oft mit Missverständnissen behaftet. In: *ibw-Mitteilungen*.

³ Arbeiterkammer Oberösterreich (Hg.) (2006): Arbeitsklima-Index 1/2006. In: *Arbeitsklima-Newsletter 2006*. www.arbeiterkammer.com (im Menüpunkt „Broschüren“). [3.11.2008].

nisatorische Innovationen, zunehmende internationale Arbeitsteilung, demographischen Wandel und Änderungen von Lebens- und Konsumgewohnheiten“.⁴ Triebfeder des Beschäftigungsanstiegs ist der Dienstleistungssektor (ohne Bauwirtschaft) mit einem Beschäftigungswachstum in Höhe von +224.900 (jährlich +1,6%).⁵ Darüber hinaus ist auch der anhaltende Trend zur Ausgliederung einzelner Tätigkeiten aus den Unternehmen (Stichwort „Outsourcing“) für die steigende Beschäftigung im Dienstleistungssektor verantwortlich.

Stärkerer Bedarf an hochqualifizierten Tätigkeiten

Aufgrund des eben beschriebenen wirtschaftlichen Strukturwandels steigt gleichzeitig die Nachfrage der Unternehmen nach höheren Qualifikationen. So liegt die jährliche Wachstumsrate der Beschäftigung bei AkademikerInnen bei einem Plus von 2,3%.⁶ Besonders starke Beschäftigungsimpulse auf akademischem Niveau sind im technischen und medizinischen Bereich zu erwarten sowie im Bereich der Naturwissenschaften. Neue technische Aufgaben und zusätzliche Investitionen in Forschung und Entwicklung sorgen für eine vermehrte Beschäftigung von NaturwissenschaftlerInnen und TechnikerInnen in der Privatwirtschaft.

Bei den Berufen auf Maturaniveau geht der stärkste Beschäftigungsimpuls von Datenverarbeitungsfachkräften und von Berufen des Gesundheits- und Sozialbereichs aus: *„Die quantitativ bedeutendsten Berufsgruppen auf Maturaniveau, die Finanz- und Verkaufsfachkräfte sowie die material- und ingenieurtechnischen Fachkräfte, werden mit Wachstumsraten unter einem Prozent pro Jahr lediglich moderat an Beschäftigung gewinnen.“*⁷

Konkurrenz durch EU-Erweiterung

In den nächsten Jahren soll der Arbeitsmarkt in der gesamten EU geöffnet werden. Auf Seiten der österreichischen Bevölkerung herrscht die Befürchtung vor, dass diese Öffnung des Arbeitsmarktes die österreichische Arbeitsmarktlage negativ beeinflussen könnte. Fakt ist, dass der Eintritt der MigrantInnen am österreichischen Arbeitsmarkt keine oder nur geringfügig negative Auswirkungen auf die Beschäftigungssituation von InländerInnen auslöst. Dies gilt auf jeden Fall in langfristiger Hinsicht, während kurzfristig ein leichter Anstieg der Arbeitslosigkeit als wahrscheinlich erscheint. Allerdings zeigt die Literatur auch, dass diese Auswirkungen für verschiedene Gruppen von Arbeitskräften sehr unterschiedlich sein können. Tendenziell müssen vor allem ArbeitnehmerInnen mit geringer Bildung und niedrigem Einkommen (v.a. Männer) mit einem erhöhten Arbeitslosigkeitsrisiko und einem langsameren Lohnwachstum rechnen, während besser ausgebildete ArbeitnehmerInnen mit höherem Einkommen sowie KapitaleignerInnen wahrscheinlich profitieren werden.⁸

4 Huber, Peter/Huemer, Ulrike/Kratena, Kurt/Mahringer, Helmut (2006): Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich. Berufliche und sektorale Veränderungen bis 2010. Studie des WIFO im Auftrag des AMS Österreich, Wien, Seite IV.

5 Fritz, Oliver/Huemer, Ulrike/Kratena, Kurt/Mahringer, Helmut/Prean, Nora/Streicher, Gerhard (2007): Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich und die Bundesländer – Berufliche und Sektorale Veränderungen 2006 bis 2012. Studie des WIFO im Auftrag des AMS Österreich, Wien, Seite V.

6 Vgl. (14.4.2008) <http://oesterreich.orf.at/stories/270668> [24.2.2009].

7 Huber, Peter/Huemer, Ulrike/Kratena, Kurt/Mahringer, Helmut (2006): Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich. Berufliche und sektorale Veränderungen bis 2010. Studie des WIFO im Auftrag des AMS Österreich, Wien, Seite V.

8 Prettnner, Klaus/Stieglbauer, Alfred (2007): Auswirkungen der vollständigen Öffnung des österreichischen Arbeitsmarktes gegenüber den EU-8-Staaten. In: ONB (Hg.): Geldpolitik und Wirtschaft, Q4/2007, Seiten 53–71.

Allerdings bietet das EU-Ausland auch neue Chancen für österreichische AkademikerInnen: *„Die ‚Ösis‘ sind international willkommene Arbeitskräfte. Sie werden nach Sachsen als Ärzte geholt, nach New York als Lehrer in naturwissenschaftlichen Fächern, sie spielen eine wichtige Rolle in der deutschen Medienlandschaft, und neuerdings wirbt auch Bayern in Oberösterreich um Pädagogen“*.⁹

1.2 Trends

Trend 1: Höherqualifizierung im Beschäftigungssystem

Bereits für die Vergangenheit ist eine zunehmende Akademisierung des Beschäftigungssystems festzustellen. Projektionen in der Differenzierung nach Qualifikationsgruppen und Tätigkeiten gehen davon aus, dass sich dieser Trend einer Höherqualifizierung des Beschäftigungssystems fortsetzen wird. Hintergrund ist die Expansion der „sekundären Dienstleistungstätigkeiten“ (z. B. Forschen und Entwickeln, Organisation und Management, Publizieren), von der insbesondere die Universitäts- und Fachhochschul-AbsolventInnen profitieren. So prognostiziert eine aktuelle Studie ein durchschnittliches Beschäftigungswachstum von 2,3% pro Jahr für AkademikerInnen. Von diesem Trend profitieren allerdings in erster Linie PhysikerInnen, ChemikerInnen, MathematikerInnen, StatistikerInnen, InformatikerInnen und verwandte Wissenschaften.

Noch ist ungewiss, wie die AbsolventInnen von Bachelorstudien von der Wirtschaft angenommen werden. Der Umstellungsprozess wird nach Ansicht der befragten ExpertInnen fünf bis acht Jahre dauern. Da die Bedeutung der Weiterbildung ansteigen wird, werden die BachelorabsolventInnen vermutlich weiterstudieren (Masterabschluss) – auch weil man universitätsintern vielerorts davon überzeugt ist, dass in 6 Semestern kein Fach fundiert vermitteln werden kann. Für die Unternehmen wird die Personalauswahl in der Umstellungsphase zum Teil schwieriger. Weiters herrscht Verunsicherung darüber, ob der Bachelorabschluss auch für die Zulassung zur Prüfung des Steuerberaters und Wirtschaftsprüfers ausreicht. Derzeit ist die Zulassung mit Bachelorabschluss nicht vorgesehen, was nach Ansicht der ExpertInnen den Bachelorabschluss aber entwerten würde.

Trend 2: Lebenslanges Lernen

Die Nachfrage nach höher qualifizierten Arbeitskräften wird künftig steigen. Aber mit dem Hochschulabschluss hört das Lernen nicht auf. Angesichts der wachsenden Komplexität in Wirtschaft und Gesellschaft müssen sich Beschäftigte darauf einstellen, dass sie ihre Kenntnisse und Fähigkeiten ständig erweitern müssen.

Trend 3: Der berufliche Einsatz ist mit dem Studienabschluss noch nicht festgelegt

Auf der einen Seite gibt es für die meisten akademischen Qualifikationen zahlreiche adäquate berufliche Optionen und auf der anderen Seite orientiert sich auch die Nachfrage nach hoch qualifizierten Fachkräften nicht allein an disziplinären Fachgrenzen. So zeigen Untersuchungen, dass die

9 Salomon, Martina/Pöll, Regina (18.1.2006): Österreichs Uni-Absolventen sind doppelt so mobil wie die Europäer in den Mitgliedstaaten. Neues Projekt bringt oberösterreichische Lehrer nach Bayern. In: www.diepresse.com (im Menüpunkt „Archiv“) [3.11.2008].

InformatikerInnen nur rund 40% der akademisch qualifizierten Fachkräfte in Computerberufen stellen, die übrigen 60% werden dagegen von IngenieurInnen und AbsolventInnen anderer Fachrichtungen besetzt. Ein Viertel der SozialwissenschaftlerInnen üben genuin betriebswirtschaftliche Tätigkeiten aus.

Gerade in Feldern, für die es keine scharf konturierten oder geschlossenen Arbeitsmärkte gibt (Geistes- und SozialwissenschaftlerInnen), gibt es vielfältige vertikale und horizontale Substitutionen bzw. Neukompositionen von Tätigkeitsfeldern.

Trend 4: Aus Beschäftigungsproblemen folgt für AkademikerInnen nicht zwingend Arbeitslosigkeit

Hochqualifizierte und insbesondere HochschulabsolventInnen haben das Privileg, nicht nur auf andere Berufsfelder ausweichen zu können, sie verfügen in Zeiten konjunktureller Abschwüchungen auch über eine Vielzahl weiterer Alternativen zur Arbeitslosigkeit (Promotion, Aufbau- und Ergänzungsstudium, Werk- und Honorartätigkeit, Selbstständigkeit, Auslandsaufenthalte, Postdoc-Stellen, vertikale Flexibilität).

Trend 5: Internationalisierung in Beratung und IT

Dafür sind Mobilität und sprachliche Kompetenzen erforderlich. „*Man muß in der Lage sein, mobil grenzübergreifend international zu arbeiten. Auslandsaufenthalte bis zu 3 Jahren sind mittelfristig (nicht zu Beginn) in die Karriereplanung einzubauen und zwar nicht nur in attraktiven Ländern wie England, sondern auch in der Ukraine oder in Bulgarien.*“¹⁰ Internationalisierung bedeutet auch zunehmende Konkurrenz am Arbeitsmarkt, z. B. durch gut ausgebildete Arbeitskräfte aus den östlichen Nachbarländern.

Trend 6: Tendenzen des Rückgangs von so genannten Normalarbeitsverhältnissen erfordern erhöhte Aufmerksamkeit für die Herausbildung von Selbstmanagement und für eine Befähigung zur Selbstständigkeit

„*Wir haben vielleicht drei, vier Berufe im Leben, wechseln den Arbeitgeber mehr, sind im Schnitt viel selbstständiger. Arbeit wird unsicherer, aber auch kreativer, darauf kann man es zuspitzen.*“¹¹

Für eine wenn auch kleine Zahl akademischer Abschlüsse war ein Normalarbeitsverhältnis immer schon nur eines unter verschiedenen anderen Beschäftigungsverhältnissen. Die Fähigkeit des Selbstmanagements wird für HochschulabsolventInnen zunehmend zu einer beruflich existentiellen Notwendigkeit zur Sicherung von Beschäftigungskontinuität. Die Aufgeschlossenheit für Existenzgründungen ist in den letzten Jahren bei Studienberechtigten, Studierenden und AbsolventInnen deutlich gewachsen. Die Perspektive von AbsolventInnen zur Existenzgründung ist jedoch bislang gerade in technisch innovativen Bereichen stark von der Arbeitsmarktsituation für abhängig Beschäftigte beeinflusst. Bei der künftigen Orientierung auf berufliche Praxisfelder wird zu beachten sein, dass die inhaltlich gestaltende Seite des wachsenden Kommunikationssektors und die auf den

¹⁰ Wolfgang Küchl, Personalabteilung (Rekrutierung Bereich, Innendienst) Uniqua.

¹¹ So der Trendforscher Matthias Horx in: *abi – dein weg in studium und beruf* (04/2008) (Bundesagentur für Arbeit (Hg.): Karriere auf Umwegen. Flexibilität und fächerübergreifende Kompetenzen. (www.abi.de/elftern/karriere_auf_umwegen03363.htm) [4.2.2009].

wachsenden Anteil Älterer in der Bevölkerung gerichteten Dienstleistungen einen entscheidenden Anteil zur volkswirtschaftlichen Wertschöpfung leisten werden.

1.3 Bachelorstudien am Arbeitsmarkt

Bachelorabschluss entspricht grundsätzlich den Anforderungen der Wirtschaft

Ab 2010/11 ist voraussichtlich mit einer ersten Welle von AkademikerInnen mit Bachelorabschluss zu rechnen. Nach aktuellen Schätzungen wird dann ca. die Hälfte der AbsolventInnen diesen Abschluss haben. Wie der Arbeitsmarkt darauf reagiert, kann noch nicht mit Sicherheit gesagt werden. Dazu gibt es von ExpertInnen und Arbeitgebern unterschiedliche Meinungen. Laut einer Studie, die von der Wirtschaftskammer in Auftrag gegeben wurde, kommt diese Form der Ausbildung den Anforderungen der Wirtschaft aber grundsätzlich entgegen.¹² Die darin befragten Führungskräfte und Unternehmen erwarten sich bei den BachelorabsolventInnen Grundwissen sowie soziale und persönliche Kompetenz. Vertiefte Fachausbildung wird zumindest beim Berufseinstieg als weniger relevant gesehen, dafür werden Praxis bzw. praxisorientiertes Anwendungswissen begrüßt. Die neue Studienstruktur bietet nach Ansicht der befragten Unternehmen Chancen, mehr internationale berufliche und sprachliche Erfahrungen zu sammeln. Flexible Unternehmen könnten von der erhöhten Weiterbildung ihrer MitarbeiterInnen profitieren. Allerdings werden sie dabei vor neue Herausforderungen gestellt werden, wie etwa mehr Zeitflexibilität, Karenzierungsmöglichkeiten sowie Angebote zur Nutzung von Firmenstruktur für MitarbeiterInnen bei berufsbegleitenden Studien.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Vorteile des Bachelorstudiums die verstärkte Praxisbezogenheit, die Formbarkeit der AbsolventInnen im Interesse der Firmen und, gesamtwirtschaftlich gesehen, eine Anhebung des kollektiven Ausbildungsniveaus sind. Außerdem wird es zu einer Vereinfachung von Studiensemestern im Ausland kommen. Berufstätige AbsolventInnen, haben die Möglichkeit berufsbegleitend ein Masterstudium zu absolvieren. Dies würde dem Trend des sog. „Lebenslangen Lernens“ entsprechen, der zunehmend an Bedeutung gewinnt.

Karriere mit Bachelor?

Neben der positiven Einschätzung des Bachelorabschlusses am Arbeitsmarkt, stellt sich aber vielfach auch die Frage, ob sechs Semester Studium für eine entsprechende berufliche Karriere ausreichend sind. Durch eine Studienverkürzung könnten entscheidende Inhalte verloren gehen. Dies betrifft insbesondere auch Erfahrungen bzw. Kriterien aus dem Bereich der sog. „Soft Skills“, wie etwa ein bestimmtes Maß an Organisationstalent, Selbstdisziplin und Durchhaltevermögen, die für die Einstellung von AbsolventInnen von Langstudien sprechen: „*Viele ArbeitgeberInnen wissen, dass es auch ein gewisses Durchhaltevermögen braucht, um ein Uni-Studium auch tatsächlich abzuschließen, [...] das ist auch ein gewisser Unterschied zu einem Bachelorabsolventen; er ist auch einfach noch jünger und hat grundsätzlich weniger Lebenserfahrung; für die AbsolventInnen von Bachelorstudien gibt es noch zu wenig Erfahrung [...]*“ (ZBP der WU Wien, ExpertInneninterview)

¹² Wirtschaftskammer Österreich (Hg.) (2007): *Bachelor Neu und der Arbeitsmarkt*.

Für bestimmte Tätigkeiten, wie etwa Führungspositionen bzw. gehobene Positionen oder auch Tätigkeiten, in denen es um wissenschaftliche Tiefe bzw. Know-how geht, kommen die BachelorabsolventInnen von Universitäten wahrscheinlich weniger in Frage. Dies trifft insbesondere auf den Bereich der Technik zu, in dem diese Ausbildungsformen einerseits Zwischenstationen sind, um sich weiter zu entwickeln und seine Interessen und Fähigkeiten in diesem Bereich quasi auf den Prüfstand zu stellen. Andererseits handelt es sich um zielgenaue Weiterbildungen für einen bestimmten Nischenbereich. Will aber jemand tatsächlich Karriere machen und Spitzenpositionen (auch in der Forschung) erreichen, wird das Diplom- bzw. Masterstudium zur Voraussetzung.

Grundsätzlich gibt es auch die Meinung, dass ein Bachelorabschluss weniger für einen Eintritt in das Berufsleben geeignet ist, sondern vielmehr als Grundausbildung dient, an die eine weitere Ausbildung bzw. ein Masterstudium abgeschlossen werden kann: „Die meisten Bachelorstudien sind aber nicht berufsausbildend, sondern vermitteln Grundlagen für das nachfolgende Masterstudium, daher ist die Eignung für eine Berufsausübung nicht gegeben.“¹³

Bisherige Beobachtungen gehen demnach auch in die Richtung, dass der Großteil der BachelorabsolventInnen nicht sofort ins Berufsleben einsteigt, sondern noch das Masterstudium anhängt. Einige davon sind daneben bereits berufstätig. Dieser derzeitige Trend in Österreich, nämlich nach dem Bachelor noch weiterzustudieren, widerspricht dem internationalen Trend in jenen Ländern, in denen es das mehrgliedrige Studiensystem schon länger gibt. Häufig wird das Bachelorstudium auch von vornherein ergänzend als Zusatzqualifikation absolviert. Langfristig wird sich aber vermutlich auch in Österreich dieser internationale Trend durchsetzen mit einem Bachelorabschluss direkt in den Beruf einzusteigen und auch längere Zeit (ausschließlich) berufstätig zu sein.

Gute Chancen mit einem Bachelorabschluss haben nach Einschätzung von ExpertInnen insbesondere diejenigen AbsolventInnen, die davor eine berufsbildende Schule (z.B. HAK, HTL) besucht haben. Diese Gruppe verfügt insgesamt über ein gewisses berufliches Know-how und über Erfahrungen aus mehreren Praktika: „Einzelne Firmen wollen speziell Leute mit HAK oder HTL und dann den Bachelor – also so eine Kombination aus Wirtschaft und Technik. Da sagen viele ArbeitgeberInnen, dass sie keine Master brauchen, wenn diese Leute diese Kombination aufweisen. Meistens sind das technisch orientierte Firmen.“ (ZBP der WU Wien, ExpertInneninterview)

Eine weitere Möglichkeit ist auch die, dass viele Firmen das Masterstudium als Personalentwicklungstool verwenden (werden): „Das heißt, dass diese Firmen AbsolventInnen von Bachelorstudien aufnehmen wollen und parallel als Weiterbildung dürfen die dann – neben der Berufstätigkeit – das Masterstudium machen.“ (ZBP der WU Wien, ExpertInneninterview)

BachelorabsolventInnen am Arbeitsmarkt weniger flexibel?

BachelorabsolventInnen der Universitäten sind aufgrund der kürzeren Studiendauer mit ihrer Ausbildung weniger flexibel und können schwieriger zwischen den verschiedenen Bereichen bzw. Tätigkeiten wechseln. Insgesamt sind ihre beruflichen Möglichkeiten nach Ansicht einiger ExpertInnen weniger breit gestreut.

13 So Gudrun Schindler vom Alumni-Dachverband der BOKU. In: zBp – Die Absolventenmesse (11.2007): Ein sattes Angebot an offenen Positionen. (<http://alumni.boku.ac.at/alumni/presse/zbpmagazin.jpg>) [28.1.2009].

Andererseits verfügen AbsolventInnen von Bachelorstudien über einen aktuellen Wissensstand, haben eine Grundausbildung erworben und sind zum Zeitpunkt ihres Abschlusses oft noch wesentlich jünger. Unternehmen können diese – auch inhaltliche – Flexibilität und Anpassungsfähigkeit an das Unternehmen als Vorteil nützen, indem der Karriereverlauf nach den aktuellen Bedürfnissen des Unternehmens gestaltet wird (z.B. Lernen im Job, entsprechende Wahl der Weiterbildung und Spezialisierung). Eine gewisse Einarbeitungsphase muss darüber hinaus auch allen anderen AbsolventInnengruppen eingeräumt werden.

Aufgrund des sich rasch verändernden Arbeitsmarktes kann die kürzere Studiendauer eines Bachelorstudiums auch ein Vorteil sein. AbsolventInnen können früher in den Arbeitsmarkt einsteigen und sich bereits während ihrer Berufstätigkeit an sich verändernde Gegebenheiten anpassen, sich also beispielsweise eine entsprechende Aus- und Weiterbildung bzw. Spezialisierung aneignen. In dieser Zeit kann aber bereits ein entsprechendes Lebenseinkommen erworben werden. Darüber hinaus sammeln sich genügend Jahre an pensionsbegründenden Zeiten an.

Aus Sicht der Arbeitgeber könnte für BachelorabsolventInnen – im Vergleich zu Diplom- bzw. MasterabsolventInnen – nicht nur die kurze und kompakte Studiendauer sprechen, sondern auch das möglicherweise niedrigere Einstiegsgehalt.

Die kürzere Studiendauer bietet auch die Möglichkeit, sich nach dem Erwerb eines Abschlusses noch einmal (inhaltlich) umzuorientieren.

Nach Einschätzung der Universitäten noch weitere Aufklärung nötig

Das zentrale Problem, mit dem AbsolventInnen von Bachelorstudien derzeit am Arbeitsmarkt konfrontiert sind, ist der nach wie vor geringe Bekanntheitsgrad dieses Abschlusses. Potenzielle Arbeitgeber haben noch zu wenig Informationen und Erfahrungen mit AbsolventInnen von Bachelorstudien. Daher herrscht bezüglich deren Einstellung noch Zurückhaltung. Die Qualifikationen und inhaltlich-fachlichen Kompetenzen, über welche diese AbsolventInnengruppe tatsächlich verfügt, müssen erst richtig eingeschätzt werden können.

An der BOKU gibt es vereinzelt bereits Anfragen nach Bachelors, vor allem, wenn die erforderliche Qualifizierung zwischen einer berufsbildenden höheren Schule und einem Universitätsstudium liegt oder bei Bewerbermangel. Auch an der TU wird zwar bereits vereinzelt nach Bachelors gefragt, aber die Unternehmen hätten sich nach Ansicht von Michael Kaiser vom Career Center der TU Wien auf das Berufsfeld der Bachelors noch nicht ausreichend vorbereitet. Hier bedarf es noch einer verstärkten Aufklärung seitens der Universitäten. Auch Ursula Axmann vom Career Center der WU Wien ist der Meinung, dass der Bachelorabschluss neue Ausgangsbedingungen schafft, über die sich die Unternehmen erst klar werden müssen. Das wird die Herausforderung der nächsten Jahre sein. Hauptthema dabei ist die Abgrenzung zu anderen Ausbildungen. Aber: „Die Universitäten werden ihren Beitrag dazu leisten, dass die Bachelorabsolventinnen und -absolventen vom Arbeitsmarkt nicht nur akzeptiert, sondern auch geschätzt werden“,¹⁴ so der Präsident der Österreichischen Rektorenkonferenz Christoph Badelt.

14 www.reko.ac.at/upload/PRESSEAUSSENDUNG_WKOe_OeRK_Bachelor_Welcome_Okt_2007.pdf [16.2.2009].

Die Skepsis gegenüber den BachelorabsolventInnen ist nach Meinung von ExpertInnen auch deshalb gegeben, weil diejenigen, die jetzt in Führungspositionen sind und Personalverantwortung haben, wenn überhaupt, dann ein Diplomstudium absolviert haben. Sie gehen demnach davon aus, was sie selbst in ihrer Ausbildung gelernt haben und was nicht. Bei den Bachelorstudien fehlt ihnen daher auch die persönliche Erfahrung bzw. Vergleichsmöglichkeit: „Bei BachelorabsolventInnen wissen die ArbeitgeberInnen noch nicht, was diese Leute können. Das kann noch schwer eingeschätzt werden, wie gut diese tatsächlich qualifiziert sind. Da tendieren viele ArbeitgeberInnen dann doch lieber zu Leuten, die einen Magisterabschluss haben.“ (for students, Uni Graz)

Erschwert wird die Einschätzung eines Abschlusses auch dadurch, dass mittlerweile auch die Fachhochschulen ein zweigliedriges Ausbildungssystem haben. Somit gibt es auch hier Bachelor- und Masterabschlüsse, die allerdings nicht mit denen der Universitäten gleichwertig sind. Dadurch sind Titel nicht nur an ihren Rängen, sondern auch an den Institutionen, die sie vergeben, zu messen. Insgesamt werden aber zunehmend auch die Arbeitgeber selbst vor der Aufgabe stehen, sich über die verschiedenen Ausbildungswege zu informieren und davon abhängig zu entscheiden, wie die BewerberInnen in ihren Unternehmen optimal zum Einsatz kommen können.

1.4 Beschäftigungsentwicklung in ausgewählten Bereichen

Künftige Entwicklung der Beschäftigungsbereiche

Generell ist die Entwicklung der künftigen Beschäftigungsbereiche sowie der Qualifikationsnachfrage schwer einzuschätzen. Maria Hofstätter vom AMS Österreich sieht expandierende berufliche Einsatzfelder v. a. im Informationstechnologie-orientierten Dienstleistungsbereich. Personalberater Buschmann hält die Kommunikationsbranche für einen Wachstumsmarkt. „Jede Form von Dienstleistungen, also ‚Professional Services‘, werde weiterhin sehr stark gefragt sein, und der Berater- und Anwaltsmarkt werden wachsen.“

Innerhalb des Dienstleistungssektors wird es in den nächsten fünf Jahren zu einer Ausweitung der Beschäftigung kommen. Insbesondere im Bereich der Wirtschaftsdienste sowie im Gesundheits- und Sozialwesen werden zahlreiche zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten entstehen. Gleichzeitig hat der verstärkte internationale Wettbewerbsdruck innerhalb der Sachgüterindustrie dazu geführt, dass in diesem Sektor mehr und mehr Arbeitsplätze verloren gehen. Die drastischen Börseneinbrüche Ende 2008/Anfang 2009 erschweren Prognosen zum gegenwärtigen Zeitpunkt ungemein. Tendenziell aber ist die Produktion erschüttert und (noch) nicht die betrieblichen Strukturen und der ökonomische Warenkreis als solcher. Die in dieser Broschüre vorgestellten Berufsgruppen sind von der Finanzkrise also indirekt betroffen, was die Aussagekraft der künftigen Entwicklung der Beschäftigungsbereiche weiter relativiert. Ein Trend aber der sich jetzt schon ablesen lässt ist zu zunehmend Vorsicht bei der Rekrutierung: Waren bis vor kurzem „Einstellungen auf Vorrat“ mit anschließenden Assessment-Centers durchaus üblich, geht man nun wieder dazu über spezifische Posten spezifisch zu besetzen. Das bedeutet auch, dass die Bewährung nicht nur in den ersten Monaten stattfindet, sondern dass schon im Lebenslauf ersichtlich sein muss, warum eine Person genau der/die Richtige für eine bestimmte Stelle ist.

Kaum Wirtschaftswachstum aufgrund der globalen Wirtschaftskrise

Nach einer kurzen wirtschaftlichen Belebung im Jahr 2004 hatte die wirtschaftliche Dynamik bereits zu Beginn des Jahres 2005 wieder an Schwung verloren und blieb auch in den Folgejahren deutlich unter dem langjährigen Durchschnitt. Man war davon ausgegangen, dass diese wirtschaftliche Verlangsamung spätestens mit dem Jahr 2008 überwunden sein würde und sodann ein leichtes, aber stetiges Wachstum einsetzen würde. Tatsächlich ist aber zum derzeitigen Zeitpunkt nicht abzusehen, ob mit der 2008/2009 manifest gewordenen globalen Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise ein mehrjähriger Abschwung eingesetzt hat oder ob es, so einige vorsichtige Prognosen, ab den Jahren 2011/2012 wieder zu einem spürbaren Wirtschaftswachstum kommen wird.

Weiterer Anstieg der Arbeitslosigkeit

Einen großen Anteil der zusätzlich geschaffenen Arbeitsplätze werden Teilzeitarbeitsverhältnisse ausmachen, die v. a. Frauen zugute kommen, weil sie von diesen verstärkt nachgefragt werden. Es kam in den letzten Jahren zu einem deutlichen Anstieg des Arbeitskräfteangebotes, während allerdings nicht ausreichend zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten geschaffen werden konnten. Vorübergehend stellten manche Betriebe auf Kurzarbeit um. Davon ist wieder in erster Linie die Produktion betroffen, aber in weiterer Folge wird dieser Trend auch die Sozial- und Wirtschaftswissenschaften übergreifen. Innerhalb der nächsten Jahre wird deshalb ein weiterer Anstieg der Arbeitslosigkeit erwartet, wovon auch höher qualifizierte Personen nicht verschont bleiben werden.

Beschäftigungssituation von Sozial- und WirtschaftswissenschaftlerInnen

Die Arbeitssituation für AbsolventInnen wirtschaftswissenschaftlicher Studienrichtungen war in den vergangenen Jahren gut und ist auch in Krisenzeiten relativ stabil. Während 2007 der Bedarf an jungen WirtschaftsabsolventInnen in einigen Bereichen kaum gedeckt werden konnte, pendelten sich die Stellenangebote 2008 auf relativ hohem Niveau ein, beginnen aber aufgrund der 2008/2009 manifest gewordenen Wirtschaftskrise wieder abzurückeln. WirtschaftsabsolventInnen steht nach dem Studienabschluss grundsätzlich ein breites Einsatzgebiet (Tätigkeitsbereiche) offen. Bei den Stellenangeboten dominiert seit Jahren der Bereich Finanz- und Rechnungswesen mit knapp über 50% deutlich vor Marketing, funktionsübergreifenden Tätigkeiten und Trainee-programmen. Nach Branchen betrachtet sind die Möglichkeiten für WirtschaftsabsolventInnen ebenfalls sehr bunt und reichen von der Unternehmens- und Steuerberatung, Industrie, dem Banken-/Finanzsektor über den Handel, die Konsumgüterwirtschaft und die Pharmabranche bis zu öffentlichen Institutionen.¹⁵

Forschung – schwieriger Berufseinstieg, stagnierende Beschäftigung

Die Karriere von WissenschaftlerInnen ist durch einen zunehmend schwierigen Berufseinstieg und die Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse („Neue Selbständige“, „Freie DienstnehmerInnen“) sowie durch Instabilität im Hinblick auf Dienst- und AuftraggeberInnen in den ersten Berufsjahren gekennzeichnet.

¹⁵ Information laut Mag. Ursula Axmann (Geschäftsführerin des zBp der WU Wien) am 9.2.2009.

Im Jahr 2005 wurden laut Statistik Austria in Österreich ca. 5,77 Mrd. Euro für Forschung und Entwicklung ausgegeben. Mit einer Forschungsquote von 2,35% des BIP (2004: 2,27%) liegt Österreich damit über dem EU-Durchschnitt.

Rund 34% dieser Mittel stammen von der öffentlichen Hand, rund 45% von Seiten der Wirtschaft und rund 21% kommen aus dem Ausland. Das für das Jahr 2010 angepeilte Ziel einer Forschungsquote von 3% wird für die nächsten Jahre den Einsatz zusätzlicher Mittel erforderlich machen; die dafür notwendigen Gelder von Seiten der öffentlichen Hand sind derzeit aber noch nicht garantiert. Zwar gibt es diesbezüglich derzeit (Februar 2009) politische Zusagen, aber die Art der Finanzierung bleibt weiterhin ungeklärt. Zudem ist fraglich, ob in Zeiten globaler Finanzkrisen die Probleme der (Privat-)Forschung erhört werden.

Beschäftigungspotenziale sind in technischen und z. T. auch in naturwissenschaftlichen Tätigkeitsbereichen zu erwarten. Trotz neuer Aufgaben, die sich insbesondere durch die 2004 vollzogene EU-Osterweiterung und die entsprechende Ausweitung der wirtschaftlichen Aktivitäten auf diese Länder ergeben, ist jedoch nicht mit einer deutlichen Beschäftigungszunahme von Wirtschafts- und SozialwissenschaftlerInnen im Berufsfeld Forschung zu rechnen.

Die Knappheit der Mittel in den Forschungsinstitutionen macht zunehmend Kenntnisse in der Mittelbeschaffung („Fund Raising“) erforderlich. Weiters ergibt sich Qualifikationsbedarf in den Bereichen Recherche (z. B. Internetrecherche, Nutzung von Onlinekatalogen) und Präsentationstechniken sowie in Englisch.

Organisation und Management – Gute Chancen für Hochqualifizierte

Österreichische Unternehmen agieren heute in einem wirtschaftlichen Umfeld, das von wachsender Internationalisierung, v. a. auch innerhalb der EU, weltweitem Wettbewerb sowie der Auslagerung von Produktionsstandorten in Billiglohnländer gekennzeichnet ist. Besondere Entwicklungschancen bieten nach wie vor die neuen EU-Mitglieder.

Obwohl ca. 25% der BWL-Studierenden der Wirtschaftsuniversität Wien als Berufswunsch einen Marketingberuf angeben, beginnt mangels Stellenangeboten nur ein Teil davon die berufliche Laufbahn nach Studienabschluss tatsächlich in marketingorientierten Berufen. Der weitaus größere Teil der AbsolventInnen beginnt die Berufskarriere hingegen im Finanzbereich (z. B. im Finanz- und Rechnungswesen, Revision, Controlling, Treuhand, Finanzierungen).

Üblicherweise werden FH- und UniversitätsabsolventInnen zuerst in gehobenen Sachbearbeiterpositionen eingesetzt, im Alter zwischen 30 und 40 Jahren besetzen sie dann ihre erste Führungsposition. „Bei Führungspositionen in großen Unternehmen zeigt sich mit 19% aller Führungskräfte erwartungsgemäß eine starke Präsenz der Hochschulabsolventen. Mit unter 7% Anteil an den Leitern kleiner Unternehmen bleiben die Hochschulabsolventen aber unter ihrem Anteil an den Erwerbspersonen insgesamt (knapp 8%)“.¹⁶

Die Bedeutung eines Universitätsabschlusses – sowohl gegenüber einem FH-Abschluss als auch generell gegenüber einem Ausbildungsweg ohne akademischen Abschluss – wird von den Unternehmen unterschiedlich bewertet. UniversitätsabsolventInnen werden jedoch bei gleicher Qualifikation

¹⁶ Schneeberger, Arthur: Hochschule und Arbeitsmarkt. Trendanalyse und internationaler Vergleich, ibw-Bildung und Wirtschaft Nr. 30, September 2004, Seite 35.

vielfach vorgezogen, auch finden sie z. T. bessere Aufstiegschancen vor. In international agierenden Beratungsfirmen werden z. T. ausschließlich Uni-AbsolventInnen eingestellt.

Weitere Einsparungsnotwendigkeiten im Gesundheitssystem werden auch GesundheitsmanagerInnen neue Beschäftigungschancen bieten.

Bank- und Versicherungswesen – weniger Beschäftigte und veränderte Tätigkeitsschwerpunkte

Das im internationalen Vergleich sehr dichte Filialnetz österreichischer Banken wird voraussichtlich weiter verkleinert werden; so ging die Zahl der Bankzweigstellen schon im ersten Halbjahr 2005 um 24 Standorte zurück. In den Folgejahren kam das Bankwesen durch diverse Veruntreuungsfälle bei namhaften Instituten massiv in Verruf. Gehälter wurden offen gelegt und Personaleinsparungen unumgänglich. Es ist weiterhin mit Personalkürzungen, auch bei Führungskräften, zu rechnen. Börseneinbrüche können grundsätzlich Bankinsolvenzen nach sich ziehen. Um dieses Risiko in Hinkunft besser abzuschätzen, wurde mit Jänner 2007 Basel II implementiert. Darin werden Kriterien in Bezug auf Eigenkapitalvorschriften und Risikomanagement genau geregelt. In diesem speziellen Bereich werden daher zusätzliche Arbeitskräfte gesucht – gerade in wirtschaftlich unsicheren Zeiten.

Die heimischen Geldinstitute und Versicherungen haben ihre Erträge bis zum Einsetzen der globalen Finanzmarktkrise 2008/2009 steigern können. Die Fusionierungen und Konzentrationsbestrebungen, welche das letzte Jahrzehnt prägten, sind auf nationaler Ebene vorerst weitgehend abgeschlossen. Großbanken und Versicherungen setzen weiter – wenn auch aufgrund der Finanzmarktkrise deutlich vorsichtiger – auf Expansion, v. a. in den neuen EU-Ländern und den EU-Beitrittskandidatenländern. Bei Regionalbanken und kleineren Versicherungen ist dagegen eher eine Konzentration auf den Kernmarkt Österreich zu beobachten, daher werden z. T. Standorte in Bezirkshauptstädten ausgebaut.

Auch die innerbetrieblichen Möglichkeiten zur Effizienz- und Gewinnsteigerung werden weiter genutzt: Die Automatisierung vieler Funktionen im Schalterbereich, wie z. B. Kontoauszugsdrucker, Geldzählmaschinen, hauseigene Bankomaten oder die Möglichkeit zur eigenständigen Aufgabe von Zahlscheinen ermöglichen es, Filialen mit einer geringeren MitarbeiterInnenzahl zu betreiben. Ebenso kommt der Ausbau des Online-Banking einerseits KundInnenwünschen entgegen, verhilft aber andererseits den Banken zu Personaleinsparungen. Der Schwerpunkt der Tätigkeit verlagert sich daher auf die Beratungstätigkeit in allen finanziellen Fragen.

Trotz eines insgesamt weitgehend stagnierenden Arbeitsmarktes in der Versicherungsbranche werden verkaufsstarke Personen, insbesondere für den Außendienst, weiterhin gesucht.

Wirtschafts- und Steuerberatung, Controlling – steigende Beschäftigungszahlen bei den meisten Wirtschaftsdienstleistungen

Trotz der schwachen Wirtschaftsentwicklung in den letzten Jahren ist die Beschäftigung in den Wirtschaftsdiensten angestiegen, was auf eine erhöhte Nachfrage nach ausgelagerten Leistungen zurückzuführen ist. Von den Arbeitsplatzzuwächsen profitieren vor allem die Ballungszentren, allen voran der Wiener Arbeitsmarkt. Die unmittelbaren Ereignisse der letzten Monate werden vermutlich auch auf diesem Gebiet zu Einbrüchen führen.

Die erwartete Zunahme von Unternehmensbewertungen und „Due-Diligence“-Prüfungen (umfassende Unternehmensprüfungen z. B. vor einem Börsengang oder einer Übernahme) wird Wirtschaftstreuhandunternehmen weiterhin positive Impulse geben. Ebenso wird erwartet, dass kleinere und mittlere Unternehmen vermehrt Teile der Buchhaltung und Bilanzierung auslagern werden. Das im Rahmen der neuen „Basel II“-Richtlinien komplexere rechtliche Umfeld erschwert diesen Betrieben häufig die Erstellung einer korrekten Bilanz.

Der wachsende Bedarf an Unternehmensberatung ergibt sich auch aus dem Wunsch der Unternehmen u. a. nach stärkerer Qualitäts- und Kostenkontrolle, der Notwendigkeit zur Anpassung an internationale Marktstrukturen sowie aus immer vielschichtigeren inner- und zwischenbetrieblichen Abläufen. Weitere Faktoren sind die Erschließung des osteuropäischen Marktes durch österreichische Unternehmen und die zunehmende Ansiedlung internationaler Unternehmen in Österreich.

Im Bereich der Wirtschaftstreuhandberufe stehen vor allem AbsolventInnen der Wirtschafts- und Rechtswissenschaften in Konkurrenz zueinander. Die Zunahme der Beschäftigung in diesem Berufsfeld wird sich auch in den kommenden Jahren fortsetzen.

Personalberatungsunternehmen konnten in den letzten Jahren davon profitieren, dass bei der Suche nach höher qualifizierten MitarbeiterInnen verstärkt auf sie zurückgegriffen wurde. Höherer Konkurrenzdruck innerhalb der Branche sowie die vielerorts verkleinerten Führungsstrukturen in Unternehmen und die damit verbundene geringere Nachfrage nach Personal für Leitungsfunktionen lassen für PersonalberaterInnen einen stagnierenden Beschäftigungsstand erwarten.

Informations- und Kommunikationstechnologien gewinnen in den nächsten Jahren weiter an Bedeutung. Daher wird z. B. von VertreterInnen der WirtschaftstreuhandInnnen eine massive Einbindung der IT-Inhalte in die Aus- und Weiterbildung für BuchhalterInnen und SteuerberaterInnen gefordert.

Marketing, Werbung und Public Relations – Professionalisierung und Diversifizierung in den letzten Jahren

Der Fortschritt der modernen Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) wirkt sich auf diese Medienberufe sehr dynamisch aus: neben zunehmender Professionalisierung findet zugleich eine Diversifizierung statt.

Sowohl Public Relations (PR) – der verhältnismäßig kleinste Bereich in diesem Berufsfeld – als auch Marketing haben in den letzten zehn Jahren durch die modernen Informations- und Kommunikationstechnologien einen Boom erlebt. Insbesondere gegen Ende der 1990er Jahre nahm die Anzahl der Beschäftigten in der Marktkommunikationsbranche zu. Zugleich fand eine Professionalisierung statt: Neue Ausbildungen wurden eingerichtet. V. a. die Verwebung spezifischen Fachwissens mit den IKT (z. B. elektronische Erfassung von KundInnenendaten bezüglich deren Konsumverhaltens) bewirkte neue Möglichkeiten der KundInnenengewinnung und -bindung, wodurch der Bereich Marketing und PR in vielen Unternehmen eine größere Bedeutung erfuhr. All das führte zu Diversifizierungen, neuen Beschäftigungsfeldern (z. B. Krisen-PR, Produkt-PR, Event-Marketing) und neuen Berufsbildern (KommunikationsmanagerIn, LobbyistIn, EventmanagerIn u. a.).

Innerhalb der Werbebranche gewinnt Online- und Fernsehwerbung an Bedeutung; klassische Werbung (v. a. Tageszeitungen, Hörfunk, Zeitschriften) geht zurück. Die Werbung im Bereich In-

ternet wird weiterhin rasch wachsen, weshalb hier gut qualifizierte Fachkräfte mit guten Chancen am Arbeitsmarkt rechnen können.

Der regionale Schwerpunkt der Marktkommunikationsunternehmen (Agenturen) liegt in Ostösterreich, insbesondere im Raum Wien. Nachgefragt werden Fachkräfte v. a. in Agenturen, politischen Vereinen und Verbänden, sowie in Unternehmen aller Branchen – speziell in Medienunternehmen und Großunternehmen.

1.5 Arbeitslosigkeit

Schwierigkeiten am Arbeitsmarkt haben zwar viele Erscheinungsformen (z. B. Arbeitslosigkeit, arbeitsmarktbedingter weiterer Verbleib an der Hochschule, inadäquate Beschäftigung, geringe Bezahlung etc.). Trotzdem ist die registrierte AkademikerInnenarbeitslosigkeit gerade für einen langfristigen Vergleich ein wichtiger Arbeitsmarktindikator. Die Entwicklung der Zahl der beim AMS arbeitslos gemeldeten Uni-AbsolventInnen stellt sich wie folgt dar (Stichtagsdaten mit jeweils Ende September):

- September 1999: 5.058 Personen (davon ca. 13 % JuristInnen als anteilmäßig größte Gruppe)
- September 2000: 4.329 Personen (davon ca. 12 % JuristInnen als anteilmäßig größte Gruppe)
- September 2001: 5.098 Personen (davon ca. 11 % JuristInnen als anteilmäßig größte Gruppe)
- September 2002: 6.426 Personen (davon ca. 12 % JuristInnen als anteilmäßig größte Gruppe)
- September 2003: 7.415 Personen (davon ca. 11 % JuristInnen als anteilmäßig größte Gruppe)
- September 2004: 7.854 Personen (davon ca. 11 % JuristInnen als anteilmäßig größte Gruppe, gefolgt von BetriebswirtschaftsabsolventInnen mit 10 %)
- September 2005: 7.921 Personen (davon ca. 11 % BetriebswirtschaftsabsolventInnen als anteilmäßig größte Gruppe, gefolgt von JuristInnen mit ca. 10 %)
- September 2006: 7.389 Personen (davon ca. 12 % BetriebswirtschaftsabsolventInnen als anteilmäßig größte Gruppe, gefolgt von JuristInnen mit ca. 11 %)
- September 2007: 7.203 Personen (davon ca. 10 % BetriebswirtschaftsabsolventInnen als anteilmäßig größte Gruppe, gefolgt von JuristInnen mit ca. 9 %)
- September 2008: 7.069 Personen (davon ca. 12 % BetriebswirtschaftsabsolventInnen als anteilmäßig größte Gruppe, gefolgt von JuristInnen mit ca. 9 %)
- September 2009: 8.856 Personen (davon ca. 12 % BetriebswirtschaftsabsolventInnen als anteilmäßig größte Gruppe, gefolgt von JuristInnen mit ca. 8 %)

Nach einer spürbaren Verbesserung der Arbeitsmarktlage für HochschulabsolventInnen Ende der 1990er Jahre steigt die Arbeitslosigkeit seit 2000 an. Trotz dieser teilweise erschwerten Arbeitsmarktsituation gilt, dass das Risiko, von Arbeitslosigkeit betroffen zu werden, mit zunehmender Ausbildungsebene massiv abnimmt. AkademikerInnen weisen im Vergleich zu AbsolventInnen von nicht-akademischen Ausbildungen kontinuierlich niedrigere Arbeitslosenquoten auf. Der Sachverhalt, dass mit der Höhe des Bildungsgrades, das potenzielle Risiko, von Arbeitslosigkeit erfasst zu werden, sinkt, soll die folgende Tabelle exemplarisch illustrieren:

Arbeitslosigkeitsrisiko (Arbeitslosenquoten) nach höchster abgeschlossener Ausbildung

Höchste abgeschlossene Ausbildung	Arbeitslosenquote 2008
Pflichtschule	14,1 %
Lehre	5,0 %
Berufsbildende Mittlere Schule (BMS)	2,8 %
Allgemeinbildende Höhere Schule (AHS)	3,0 %
Berufsbildende Höhere Schule (BHS)	3,1 %
UNI/FH/Akademien	1,9 %
Gesamt (= alle Bildungsebenen)	5,8 %

Quelle: AMS Österreich/ABI (2009): AMS info 128: Arbeitsmarkt & Bildung – Jahreswerte 2008 (Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt „E-Library“); Rundungsdifferenzen möglich. Berechnung der o. g. Arbeitslosenquoten: Vorgemerkte Arbeitslose einer Bildungsebene bezogen auf das gesamte Arbeitskräftepotenzial (= Arbeitslose + unselbständig Beschäftigte) derselben Bildungsebene

Die Arbeitslosigkeit von AkademikerInnen hängt allerdings auch stark vom abgeschlossenen Fach, vom Geschlecht und vom Alter ab. Im März 2008 war, so der aktuelle Universitätsbericht des Wissenschaftsministeriums, der höchste Anteil an arbeitslos gemeldeten AkademikerInnen unter den GeisteswissenschaftlerInnen zu verzeichnen, gefolgt von den Sozial- und WirtschaftswissenschaftlerInnen und den NaturwissenschaftlerInnen. In den Geisteswissenschaften sind Frauen zahlenmäßig weit stärker betroffen, bei Lehramtsstudien, Medizin und bei Kunst sind Frauen aber nur geringfügig stärker betroffen als Männer. Der weitaus höchste Anteil an arbeitslos gemeldeten AkademikerInnen ist in der Altersgruppe der 25- bis 44-Jährigen zu finden, wobei hier der Anteil der Frauen mit 58,4% höher ist, als jener der Männer.¹⁷

1.6 Neue Karriereverläufe und Flexibilität

Die Verschiebung der Verantwortung für Karriere von Organisationen zu Individuen ist nicht nur mit einer radikalen Veränderung der Karriereverläufe sondern auch mit veränderten Strategien der Akteure verknüpft:

„Karrieren in Management und Wirtschaft scheinen sich radikal zu wandeln und werden sich weiter verändern. Die Karrierebilder, die durch die Generation der heutigen Top-Manager geprägt und massenmedial transportiert werden, haben mit der Karriererealität heutiger Absolventen von Business Schools und ähnlichen Ausbildungsstätten zunehmend weniger zu tun: Nicht mehr primär der hierarchische Aufstieg in Organisationen prägt das Bild, sondern die neuen Karrieren in Management und Wirtschaft verlaufen im Vergleich zu alten Mustern diskontinuierlich, weisen geringere Verweildauern auf und sind als Zick-Zack-Bewegungen zwischen den Feldern zu beschreiben. Dazu kommt, dass an die Stelle von langfristigen Lebenszyklen kurzfristige Lernzyklen treten, die das gesamte Berufsleben umspannen. Erfolgsdruck und Ausscheidungskämpfe zwischen Akteuren bleiben so bis in späte Karrierephasen uneingeschränkt erhalten. In einem solchen Kontext gewin-

*nen Karrieretaktiken wie Selbstüberwachung und Networking ebenso an Relevanz wie machiavelistisches Verhalten.“*¹⁸

Die Veränderung der Arbeitswelt umfasst aber nicht nur die Karriereverläufe an sich, sondern auch die wachsende projektbezogene Arbeitsorganisation, die Notwendigkeit mehr Eigenverantwortung für die Lernbiografie zu übernehmen, die längere Lebensarbeitszeit sowie die Veränderung der Arbeits- und Beschäftigungsformen mit der zeitlichen und räumlichen Entkoppelung der ArbeitnehmerInnen von den Betrieben.

Auch nachdem eine berufliche Festlegung stattgefunden hat (stabiler Arbeitsplatz, ausbildungsadäquate bzw. eine als persönlich sinnvoll erachtete Beschäftigung), muss damit gerechnet werden, dass während des weiteren Berufslebens immer wieder Anpassungen an veränderte Gegebenheiten notwendig werden. Schon jetzt ist es so, dass sich AkademikerInnen viel häufiger während ihres Berufslebens weiterbilden als andere Berufstätige. Zudem wird die Wahrscheinlichkeit von Arbeitsplatzwechseln und anderen beruflichen Veränderungen (z.B. Arbeitszeitflexibilisierung, wechselnde Qualifikationsanforderungen, Mobilität), wie schon erwähnt, zunehmen.

1.7 Atypische Beschäftigung und Prekarität

Generell gibt es zwei große Arbeitgeber für LehrerInnen: die PflichtschullehrerInnen sind beim Land angestellt, die AbsolventInnen von Lehramtsstudien (AHS, BHS u.ä.) beim Bund. Die Einteilung in Landes- und BundeslehrerInnen hat im Rahmen der Finanzierung keine Relevanz. Beide werden vom Bund entlohnt.

Einen großen Unterschied findet man in der Art der Anstellung. So nehmen manche LehrerInnen einerseits den BeamtenInnenstatus, der vor allem früher vergeben wurde, andere LehrerInnen bleiben zeit ihres Berufslebens Vertragsbedienstete (siehe Kapitel 5.1).

In den letzten Jahren ist allerdings eine Tendenz zur Erosion von Normalarbeitsverhältnissen auch am österreichischen Arbeitsmarkt zu beobachten: *„Vollzeitige, abhängige und unbefristete Arbeitsverhältnisse mit geregelter Arbeitszeit, geregelterm Einkommen und Bestandsschutzgarantien sowie einer häufig damit verbunden (über-)betrieblichen Interessenvertretung, haben in den letzten Jahren zugunsten von Arbeitsverhältnissen, die mehr oder weniger von den eben genannten Merkmalen abweichen, an Bedeutung verloren.“*¹⁹

Diese Abweichungen beziehen sich insbesondere auf:

- die Arbeitszeit
- die Kontinuität des Arbeitseinsatzes
- den Arbeitsort sowie
- die arbeits- und sozialrechtliche Verankerung.

¹⁸ Mayrhofer, Wolfgang/Meyer, Michael/Steirer, Johannes u.a. (2002): Einmal gut, immer gut? Einflussfaktoren auf Karrieren in ‚neuen‘ Karrierefeldern. In: Zeitschrift für Personalforschung, 16 (3), 2002, Seite 392–414.

¹⁹ Kaupa, Isabella/Kein, Christina/Kreiml, Thomas/Riesfelder, Andreas/Steiner, Karin/Weber, Maria/Wetzels, Petra (2006): Zufriedenheit, Einkommenssituation und Berufsperspektiven bei neuen Erwerbsformen in Wien. Wien.

¹⁷ Vgl. Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (Hg.) (2008): Universitätsbericht 2008, Seite 218ff.

Für viele AbsolventInnen ist insbesondere der Einstieg in den Beruf von diesen sog. atypischen Beschäftigungsverhältnissen geprägt. Dabei handelt es sich zumeist um zeitlich befristete Stellen bzw. Teilzeitstellen, um geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, Freie Dienstverhältnisse oder zeitlich begrenzte Projektarbeiten auf Werkvertragsbasis (als so genannte „Neue Selbständige“). Atypische Beschäftigungsformen bergen einerseits eine Reihe von sozialen Risiken in sich, eröffnen aber andererseits auch neue Beschäftigungschancen und individuelle Freiräume.

Atypische Beschäftigungsformen können nach einer 2006 durchgeführten Studie folgendermaßen charakterisiert werden:²⁰

- **Einkommenssituation:** Einkommen aus neuen Erwerbsformen liegen meistens deutlich unter dem Einkommen aus einer Standarderwerbstätigkeit, wobei dies auf die entsprechend reduzierten Wochenarbeitszeiten bei Teilzeit-Anstellungen und geringfügiger Tätigkeiten zurückzuführen ist. Die Einkommensunterschiede zwischen Personen mit einer neuen Erwerbstätigkeit sind erheblich: so betrug das durchschnittliche Gesamtpersoneneinkommen Freier DienstnehmerInnen 2004 rund 557 Euro, jenes von ZeitarbeiterInnen rund 573 Euro. Im Gegensatz dazu verdienten Neue Selbständige rund 1.400 Euro. Einen anderen finanziellen Indikator stellt die Möglichkeit, finanzielle Rücklagen zu bilden, dar: 2005 war es für ca. 50% der in neuen Erwerbsformen Tätigen unmöglich, Rücklagen zu bilden, was vor allem auf Neue Selbständige und Ein-Personen-Unternehmen (EPU), sowie geringfügig Beschäftigte zutrifft. Sofern ZeitarbeiterInnen sparen können, liegt der monatliche Betrag größtenteils zwischen einem und 100 Euro.
- **Belastungen in atypischer Beschäftigung:** Atypisch Beschäftigte sind von unterschiedlichen Belastungen betroffen: Während sich Teilzeitarbeitende, wie auch geringfügig Beschäftigte und ZeitarbeiterInnen vor allem durch den zeitlichen Druck belastet fühlen, stellt das unregelmäßige Einkommen für Personen mit Freiem Dienstvertrag sowie für Neue Selbständige und EPU die größte Belastung dar.
- **Wirtschaftliche Abhängigkeit:** Je nach Art der atypischen Beschäftigung sind Personen stärker oder schwächer von ihren ArbeitgeberInnen abhängig: ZeitarbeiterInnen sind stark von ihrer Überlasserfirma abhängig, weil jene auch über die Inanspruchnahme sozialrechtlicher Leistungen entscheidet. Die oft mangelnde Absicherung gegen Arbeitsausfall sowie die Verweigerung von Leistungen wie Pflegeurlaub, Weihnachts- und Urlaubsgeld stellen die wichtigsten Probleme von ZeitarbeiterInnen dar.
Sogenannte Scheinselbständige arbeiten ebenfalls in großer Abhängigkeit zum/zur AuftraggeberIn, welchem/welcher sie direkt weisungsgebunden sind und welche/r auch Arbeitszeit und Arbeitsort bestimmen kann, auch wenn lediglich ein Werkvertrag abgeschlossen wurde. Diese Scheinselbstständigen können mit und ohne Gewerbeschein arbeiten
Im Vergleich dazu sind lediglich ein Drittel der Neuen Selbständigen für nur eine/n ArbeitgeberIn tätig, 16% arbeiten für zwei verschiedene AuftraggeberInnen und die Hälfte hat drei oder mehrere AuftraggeberInnen. Somit stellen Neue Selbständige und EPU jene neue Erwerbsform dar, die die größte Gruppe der für mehr als eine/n AuftraggeberIn Beschäftigten aufweist.

²⁰ Vgl. ebenda.

- **Geringere soziale Absicherung:** Atypisch Beschäftigte sind unterschiedlich gut abgesichert: 36% der Teilzeitbeschäftigten geben an, sehr gut von ihrem Einkommen leben zu können und 65% sind in Hinblick auf ihre soziale Absicherung sehr zufrieden bzw. zufrieden. Jene mit einem/einer PartnerIn zusammenlebenden Teilzeitbeschäftigten sind allgemein zufriedener mit ihrem Einkommen als allein lebende Teilzeitbeschäftigte.
Betrachtet man die Gruppe der geringfügig Beschäftigten, so gaben 2005 49% aller geringfügig Beschäftigten an, sehr zufrieden bzw. zufrieden mit ihrer sozialen Absicherung zu sein, gleichzeitig sind 31% gar nicht oder wenig zufrieden. Im Vergleich zu Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten sind geringfügig Beschäftigte unzufriedener mit ihrer finanziellen Situation sowie auch mit ihrer sozialen Absicherung. Während rund 65% der Vollzeitbeschäftigten sehr bzw. ziemlich zufrieden mit ihrem Einkommen sind, gaben im Vergleich dazu nur 50% der geringfügig Beschäftigten an, sehr bzw. ziemlich zufrieden zu sein.
- **Freie DienstnehmerInnen** verdienen durchschnittlich weniger als ZeitarbeiterInnen und wesentlich weniger als Personen in Standardbeschäftigungsverhältnissen. 42% der Freien DienstnehmerInnen geben an, sehr gut von ihrem Einkommen leben zu können, ca. 20% können ihren Lebensunterhalt nicht mit ihrem Einkommen decken.
Im Hinblick auf die Zufriedenheit der Freien DienstnehmerInnen mit ihrer beruflichen Tätigkeit lässt sich sagen, dass rund 53% mit ihrer Arbeitszeit bzw. deren Ausmaß sehr zufrieden sind. Insgesamt bewerten 47% ihre Tätigkeit als sehr zufrieden stellend. 35% der Freien DienstnehmerInnen sind sehr bzw. ziemlich zufrieden mit ihrer sozialen Absicherung, während die Hälfte wenig oder gar nicht zufrieden ist. Im Vergleich zu Teilzeitbeschäftigten sind Freie DienstnehmerInnen allerdings weniger zufrieden mit ihrer sozialen Absicherung: ein Fünftel aller Freien DienstnehmerInnen befindet sich in einer prekären Lage, diese Befragten stimmen also der Aussage zu, mit ihrem Einkommen ihre Lebenserhaltungskosten nicht decken zu können. Freie DienstnehmerInnen sind besonders von unregelmäßigem Einkommen belastet, dies trifft aber nicht auf alle zu (von 37% wird die Unregelmäßigkeit als stark bzw. ziemlich belastend empfunden im Vergleich zu rund 50%, welche die Situation als wenig bzw. gar belastend erleben).
- **ZeitarbeiterInnen** verfügen über wesentlich geringeres Einkommen als Personen in Standarderwerbsverhältnissen, wobei sich diese Differenz aus der Art der Anstellung (welche zu vier Fünftel als ArbeiterIn geschieht) ergibt. Außerdem steigen Einkommen von ZeitarbeiterInnen mit zunehmendem Alter zumeist nur wenig an. Dies spiegelt sich auch in der Zufriedenheit der ZeitarbeiterInnen mit ihrem Einkommen wider: 57% können mir ihrem Einkommen gerade die Lebenserhaltungskosten decken, wobei die finanziellen Lagen von Frauen schlechter als jene von Männern sind. ZeitarbeiterInnen sind also weitaus öfter in prekären Situationen als Standard-Vollzeitbeschäftigte (hier können lediglich 7% ihre Lebenshaltungskosten nicht decken).
Im Gegensatz dazu geben 45% der ZeitarbeiterInnen an, sehr bzw. ziemlich zufrieden mit ihrer sozialen Absicherung zu sein, 33% sind teils zufrieden, teils unzufrieden. ZeitarbeiterInnen verrichten im Vergleich zu anderen in Neuen Erwerbsformen Beschäftigten eintönigere Tätigkeiten, 25% aller ZeitarbeiterInnen empfinden ihre Tätigkeit als stark oder ziemlich seelisch belastend

(genauso viele wie Vollzeitbeschäftigte), weitere 36 % werden durch vermehrten Zeitdruck belastet (im Vergleich zu 38 % der Vollzeitbeschäftigten).

- **Neue Selbständige und Ein-Personen-Unternehmen (EPU):** Betrachtet man die soziale Absicherung Neuer Selbständiger und EPUs, so befindet sich in dieser Erwerbsgruppe einerseits der größte Anteil jener, die sehr gut von ihrem Einkommen leben können, andererseits kann ein Fünftel die eigenen Lebenserhaltungskosten nicht mit dem Einkommen decken, wobei dies doppelt so viele Frauen (31 %) wie Männer (12 %) betrifft (der entsprechende Anteil bei in Standardarbeitsverhältnissen tätigen Vollzeitbeschäftigten beträgt 7%). Als belastend werden vor allem das unregelmäßige Einkommen (51 %) bzw. die schwankende Arbeitsauslastung empfunden – für 44 % stellt sie eine starke/ziemlich starke Belastung dar, für 39 % ist sie gar nicht oder wenig belastend. Zeitdruck wird – abhängig von der Anzahl der AuftraggeberInnen – als unterschiedlich stark belastend erlebt: in der Gruppe jener Neuer Selbständiger bzw. EPUs, welche für nur eine/n AuftraggeberIn tätig sind, empfinden 36 % den Zeitdruck als stark oder ziemlich belastend, bei für mehr als drei AuftraggeberInnen Tätigen erhöht sich der Anteil auf rund 50 %.²¹

Aufgrund mangelnder Integration in den Betrieb sehen sich viele atypisch Beschäftigte auch geringen (innerbetrieblichen) Weiterbildungs- und Karriereöglichkeiten gegenüber.

Die Qualität eines atypischen Beschäftigungsverhältnisses und die Zufriedenheit mit eben diesem hängen neben der Verhandlungsmacht auch von den Perspektiven bzw. Motiven der Beschäftigten ab. Den Vorteilen, wie z.B. der flexiblen Zeiteinteilung oder dem Wunsch nach Unabhängigkeit, stehen Motive wie die Notwendigkeit, überhaupt einen Job zu haben, oder keine Möglichkeit einer Fixanstellung gegenüber.²²

Für AbsolventInnen bedeutet die Tätigkeit in Form eines atypischen Beschäftigungsverhältnisses häufig auch eine Fortsetzung von (teilweise) ausbildungsfremden bzw. im Vergleich zur Ausbildung niedrig qualifizierten Tätigkeiten (z.B. ausschließlich Sekretariatsarbeiten), die bereits während des Studiums ausgeübt wurden.

Insgesamt ist festzustellen, dass sich die durch die Situation am Arbeitsmarkt beeinflusste Phase der beruflichen Festlegung bzw. Spezialisierung (sofern eine solche überhaupt stattfindet) zusehends verlängert und in den ersten fünf bis zehn Jahren nach Studienabschluss erfolgt. In diesem ersten Abschnitt der Berufstätigkeit werden berufliche Erfahrungen erworben, verschiedene Beschäftigungsmöglichkeiten in der Praxis kennen gelernt und die eigenen Fähigkeiten und Interessen oftmals neu überdacht.

Laut Johannes Steinringer (vormaliger Chef des Instituts für Bildungsforschung der Wirtschaft) spricht in diesem Zusammenhang von Patchwork-Tätigkeiten. Junge Menschen würden ihm zufolge ihr Berufsleben immer öfter mit zwei bis drei parallelen Tätigkeiten beginnen: „Die Betroffenen finanzieren ihren Lebensunterhalt aus den Einkünften mehrerer, jeweils nicht tagesfüllender Jobs. Das ist am häufigsten bei IT-SpezialistInnen der Fall, kann aber in jedem Beruf praktiziert werden.“

²¹ Vgl. ebenda.

²² Vgl. dazu im Detail: Kaupa, Isabella/Kein, Christina/Kreiml, Thomas/Riesenfelder, Andreas/Steiner, Karin/Weber, Maria/Wetzel, Petra (2006): Zufriedenheit, Einkommenssituation und Berufsperspektiven bei neuen Erwerbsformen in Wien. Wien.

So gibt es Lehrer mit nur wenigen Stunden Lehrverpflichtung, aber einem weiteren Engagement in einem Nachhilfeeinstituten und in einer Volkshochschule.“²³

1.8 Studienwahl und Studienverhalten

Studieren – Nein danke?

Die Entscheidung für ein Studium ist schon seit längerem nicht mehr mit einer unproblematischen Zukunft im Erwerbsleben gleichzusetzen. Inwieweit die beruflich bzw. arbeitsmarktpolitisch unsichere Zukunft jedoch die Entscheidung ein Studium aufzunehmen beeinflusst, ist nicht eindeutig feststellbar. Der Arbeitsklima-Index 2008 zeigt jedoch schon, dass AkademikerInnen eine viel höhere Arbeitszufriedenheit mit 118 Punkten haben, als PflichtschulabsolventInnen (107 Punkte).²⁴

Nach den Ergebnissen zahlreicher Studien ist das wichtigste Motiv für die Aufnahme eines Studiums die Neigung bzw. das Interesse am Fach. An zweiter Stelle steht der Wunsch nach Status und einer Vielzahl an Berufsmöglichkeiten. Häufig wird das endgültige Studienfach erst während eines bereits begonnenen Studiums gefunden.²⁵

Insbesondere im Vergleich zu denjenigen Studienberechtigten, die sich gegen die Aufnahme eines Studiums entscheiden spielt der Arbeitsmarkt eine geringere Rolle. Berufliche Sicherheit und finanzielle Unabhängigkeit sind für StudienanfängerInnen viel weniger ausschlaggebend als für diejenigen, die sich für einen anderen (Aus-)Bildungsweg entscheiden.

Neben diesen eben genannten (subjektiven) persönlichen Faktoren spielen auch noch zahlreiche andere (objektive) Faktoren eine Rolle, wie etwa soziodemografische und institutionelle Faktoren. Beispiele dafür sind etwa das Geschlecht, die soziale Herkunft sowie Ausbildung, Beruf und Einkommen der Eltern. Auch die regionale Herkunft (Infrastruktur), die Vorbildung und finanzielle Aufwendungen wie die Studiengebühren zählen zu diesen objektiven Faktoren.²⁶

Die Entscheidung für das „richtige“ Studium

Nach der Entscheidung, ein Studium aufzunehmen, muss auch diejenige für ein ganz bestimmtes Studienfach gefällt werden. Dabei sind die persönlichen, subjektiven Motive besonders ausschlaggebend.

Eine deutsche Studie untersuchte die Gründe für die Studienwahl:

²³ Die Presse (Hg.) (3.8.2005): „Ich wundere mich, wie die Leute leben.“ Patchwork am Arbeitsmarkt: Berufsstart teilweise mit zwei oder drei Jobs. In: www.diepresse.com (im Menüpunkt „Archiv“) [5.11.2008].

²⁴ Arbeiterkammer Oberösterreich (Hg.) (2008): Arbeitsklima-Index 2/2008. In: Arbeitsklima-Newsletter 2008. www.arbeiterkammer.com (im Menüpunkt „Broschüren“) [5.11.2008].

²⁵ Vgl. ORF on Science: Die fünf Typen der Studienwahl. Unter: <http://science.orf.at/science/news/149416> [6.5.2008].

²⁶ Vgl. Gary, Chris/Leuprecht, Eva (2003): Studienwahl – Bestimmungsfaktoren und Motive von StudienanfängerInnen an Universitäten und Fachhochschulen. Wien.

Wichtigster Fachwahlgrund

Gründe für die Studienwahl	Prozent
Entsprechend Neigungen und Begabungen	64,6%
Persönliche Entfaltung	14,3%
Günstige Chancen auf dem Arbeitsmarkt	10,7%
Gute Verdienstmöglichkeiten	7,0%
Helfen/soziale Veränderungen	3,2%
Was Eltern, Verwandte oder FreundInnen tun	0,1%

Quelle: Hachmeister, Cort-Denis/Harde, Maria E./Langer, Markus F (2007): Einflussfaktoren der Studienentscheidung – Eine empirische Studie von CHE und EINSTIEG. Seite 59

Die Tabelle zeigt deutlich, dass beinahe zwei Drittel der Befragten (64,6%) ihre Studienwahl aufgrund ihres Interesses und ihrer Neigungen treffen. Mit einem deutlichen Abstand folgt an zweiter Stelle die persönliche Entfaltung mit 14,3%. Günstige Chancen am Arbeitsmarkt sowie gute Verdienstmöglichkeiten landen überraschender Weise an die vierte und fünfte Position. Offensichtlich ist das Schlagwort der „Employability“ bei der Studienwahl von zukünftigen StudentInnen kein vordergründiges. Mit anderen Worten kann festgehalten werden, dass die wirtschaftliche Verwertbarkeit eines Studienfaches von StudentInnen als vernachlässigbar in der Studienwahl gehandhabt wird. In weiterer Folge wurden von den AutorInnen der Forschungsarbeit fünf Typen in der Studienwahl herausgearbeitet:

- „Typ 1 – Intrinsic Altruisten: Diese Personen entscheiden weitgehend ohne Rücksicht auf das eigene Wohlergehen, persönliche Entfaltung ist ihnen gleichwohl wichtig. Das Gerechtigkeitsempfinden dieser Entscheider/innen ist ausgeprägt. Berufschancen spielen für sie keine wesentliche Rolle bei der Studienentscheidung.
- Typ 2 – Heimatgebundene Hedonisten: Personen, die unter Typ 2 fallen, stellen generell das individuelle Wohlbefinden in den Mittelpunkt ihrer Entscheidung. So ist ihnen die Freizeit und Atmosphäre wie auch die Heimat- und Elternnähe so wichtig wie keinem anderen Typ in dieser Typologie. Die eigenen Neigungen und Begabungen spielen für diese Personen von allen Typen die geringste Rolle.
- Typ 3 – Serviceorientierte Unabhängige: Diese Personen stellen den Ort des Studiums als Einflussfaktor für die Entscheidung gänzlich zurück. Zentral für sie sind die Betreuung und der Service an einer Hochschule. Die eigenen Neigungen und Begabungen sind für Typ 3-Entscheider/innen von höherer Bedeutung als bei den ersten beiden Typen.
- Typ 4 – Leistungsstarke Karriereorientierte: Personen des Clusters 4 setzen ganz klar auf die eigenen Neigungen und Begabungen bei der Studienwahl und schauen bei der Entscheidung vor allem auf die sich eröffnenden Berufschancen. Für diese Personen spielen alle anderen Dinge eine untergeordnete Rolle. Ausgenommen von der Nähe zur Heimat und ihren Eltern, gibt es keine bedeutenden weiteren Einflussfaktoren auf ihre Studienentscheidung.
- Typ 5 – Hedonistische Karriereorientierte: Personen dieses Typus setzen ebenfalls auf eigene Neigungen und Begabungen bei der Studienwahl. Sie gewichten die Berufschancen genauso

hoch wie der vierte Typ dieser Typologie, legen demgegenüber aber durchaus Wert auf adäquate Freizeitgestaltungsmöglichkeiten und die Atmosphäre am Hochschulstandort.“²⁷

Laut einer aktuellen AbsolventInnenbefragung im Auftrag des AMS Österreich²⁸ sind die Studienmotive auch von der gewählten Studienrichtung abhängig. Lediglich das „Fachinteresse“ spielt bei allen darin befragten Studienrichtungen eine gleich wichtige Rolle. Beinahe alle der Befragten wählen das Studium nach ihren Interessen und können auch ihr Wunschstudium verwirklichen. Ein dem Interesse ähnliches Motiv ist die „Berufung“: Auch dieses Motiv spielt bei einigen Studienrichtungen eine große Rolle, insbesondere bei den Human- und VeterinärmedizinerInnen sowie bei den HistorikerInnen. JuristInnen hingegen scheinen nur knapp zur Hälfte aus Berufung zu studieren.

Größere Unterschiede im Studienvergleich gibt es bei den stärker ökonomischen Motiven für die Studienwahl: gute Karriereaussichten zum Beispiel spielen für HumanmedizinerInnen und Jus-AbsolventInnen eine stärkere Rolle. Diese nennen auch in einem höheren Ausmaß als alle anderen das Image des Studiums und der damit erlernten Berufe als Motiv. Gute Beschäftigungschancen werden am stärksten von Juristinnen ins Treffen geführt. Die folgende Tabelle verdeutlicht die Motive der Studienwahl in Abhängigkeit von der Studienrichtung.

Motive für die Studienwahl, Nennungen „sehr wichtig“ und „ziemlich wichtig“, in Prozent

Motive der Studienwahl	Ge-schichte	Human-medizin	Rechtswis-senschaften	Translations-wissenschaft	Veterinär-medizin
Fachinteresse	100	99	97	98	99
Leichte Bewältigung des Studiums	12	17	11	11	8
Gute Beschäftigungschancen	10	41	61	30	31
Eltern-Wunsch bzw. Möglichkeit, elterlichen Betrieb zu übernehmen	4	11	8	8	7
Image des Studiums	17	38	45	26	18
Image der studieneinschlägigen Berufe, wie z.B. Rechtsanwalt	17	43	49	23	23
Gute Karriereaussichten	10	50	66	31	26
Gut bezahlter Beruf bzw. finanzielles Interesse	3	45	50	15	15
Ein Studium ist nach der Matura obligatorisch	23	41	41	25	36
Berufung	68	86	45	81	86

Quelle: Putz, Ingrid/Mosberger, Brigitte/Kreiml, Thomas/Kaup, Isabella/Denkmayr, Eva (2008): Berufseinstieg, Joberfahrungen und Beschäftigungschancen von Uni-AbsolventInnen. Wien. Studie im Auftrag des AMS Österreich/ABI. Insgesamt wurden 507 AbsolventInnen befragt. Download der Studie unter: www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt E-Library

27 Hachmeister, Cort-Denis/Harde, Maria E./Langer, Markus F. (2007): Einflussfaktoren der Studienentscheidung – Eine empirische Studie von CHE und EINSTIEG. Seite 65f. Download unter: www.ams-forschungsnetzwerk.at
 28 Vgl. Putz, Ingrid/Mosberger, Brigitte/Kreiml, Thomas/Kaup, Isabella/Denkmayr, Eva (2008): Berufseinstieg, Joberfahrungen und Beschäftigungschancen von UNI-AbsolventInnen. Wien, Seite 178ff.

Neben der Studienrichtung spielt auch das Geschlecht eine Rolle bei der Motivation der Studienwahl. Hier sind Studien zu dem Ergebnis gekommen, dass für Männer die extrinsischen Motive wichtiger sind als für Frauen. Berufs- und Verdienstmöglichkeiten, eine gesicherte Berufsposition und die Arbeitsmarktlage sind vor allem für Männer entscheidend.²⁹

Grundsätzlich ist es durchaus empfehlenswert das Studium – zumindest auch – nach den persönlichen Interessen zu wählen. Wie (psychologische) Tests im Rahmen der Berufs- und Studienberatung immer wieder ergeben, gibt es einen starken Zusammenhang zwischen der Eignung für einen bestimmten Beruf bzw. ein bestimmtes Studium und den persönlichen Neigungen. Wer Interesse und Leidenschaft für sein Fach aufbringt, wird sicherlich auch beruflich besser Fuß fassen können. Voraussetzungen dafür sind allerdings die rechtzeitige berufliche Orientierung und die reflektierte Auseinandersetzung mit bzw. Reaktion auf die realen Bedingungen am Arbeitsmarkt.

Erwartungen Studierender an die zukünftige Beschäftigung

Die durch die Beschäftigungskrise verursachten Belastungen beeinträchtigen zwar die Befindlichkeit der Studierenden, sie haben aber wenig Auswirkung auf die Einschätzung der eigenen subjektiven Beschäftigungschancen³⁰ oder die Wahl des Studiums. Die wichtigste Motivation für das Studium sind überwiegend fachliches Interesse und der Wunsch, bestimmte Fähigkeiten zu vertiefen. Die Vorstellungen vom zukünftigen Beruf bzw. der Berufssituation im angestrebten Tätigkeitsfeld und die Arbeitsmarktsituation sind allerdings oft ungenau. „Zu Studienbeginn haben die StudentInnen kaum eine Ahnung von der späteren Realität am Arbeitsmarkt. Im Laufe des Studiums lernen die meisten durch Praktika und Nebenjobs, ihre Erwartungen an die Realität anzupassen. Auch viele AbsolventInnen hoffen auf ein Anstellungsverhältnis. Diese Hoffnung muss zumeist enttäuscht werden.“³¹ Viele Studierende entscheiden sich daher für ein bestimmtes Studium, obwohl es schlechte Berufsaussichten bietet.

Die Einschätzung der Beschäftigungsmöglichkeiten hängt neben der Studienrichtung auch vom Geschlecht ab. Frauen schätzen ihre Beschäftigungsmöglichkeiten tendenziell wesentlich schlechter ein als Männer.³²

Studierende haben prinzipiell die Erwartung, in ihrem späteren Berufsleben anspruchsvolle Tätigkeiten auszuüben. Diese Erwartungen sind in den letzten Jahren allerdings deutlich gesunken. Für die ersten Jahre nach dem Studienabschluss rechnen die StudentInnen durchaus auch mit einer Übergangszeit, in der nicht ausbildungsadäquaten Beschäftigungen nachgegangen werden muss. Insbesondere zu Beginn der beruflichen Laufbahn sind sie bereit eine niedrigere Entlohnung in Kauf zu nehmen. Insgesamt scheint die Vorstellung von einer reibungslosen, kontinuierlichen Karriere unter den Studierenden nicht mehr unbedingt zu existieren.³³ Bereits zu Studienbeginn ist nur mehr

eine Minderheit der Meinung, dass das Studium eine tolle Karriere oder ein besonders gutes Einkommen sichere.

Ingesamt ist jedoch ein Großteil der Studierenden mit der Entscheidung für ein Studium im Rückblick zufrieden. Ein Studium wird nach wie vor als gute Basis für die spätere Berufsausübung betrachtet. Interesse, Wissenserwerb, Persönlichkeitsbildung und die Sicht des Studiums als „schöne Zeit“ sind für die insgesamt positive Einschätzung ausschlaggebend.³⁴

Laut einer Studie im Auftrag des AMS Österreich³⁵ ist auch ein Großteil der AbsolventInnen mit ihrer beruflichen Tätigkeit insgesamt zufrieden. Die Werte der Zufriedenheit der darin befragten Studienrichtung liegen zwischen 72 % bei AbsolventInnen von Translationswissenschaft und 93 % bei Veterinärmedizin.³⁶ Ein weiterer Aspekt der bei allen Befragten hohe Zufriedenheit genießt sind die Arbeitsinhalte. Hier liegt der niedrigste Wert bei 70 % (HumanmedizinerInnen) und erreicht bei AbsolventInnen von Rechtswissenschaften und Veterinärmedizin 92 %. Außer den befragten TranslationswissenschaftlerInnen (lediglich 49 % würden heute wieder dieses Studium ergreifen) würde ein hoher Prozentsatz der AbsolventInnen dasselbe Studium erneut ergreifen: Rund drei Viertel der HistorikerInnen (75 %) und HumanmedizinerInnen (73 %) sowie 86 % der Jus-AbsolventInnen würden erneut dasselbe Studium ergreifen, von den VeterinärmedizinerInnen würden dies 70 % tun.

Der Arbeitsmarkt – Ein Thema für Studierende?

Nachdem die Informiertheit über arbeitsmarktpolitische Entwicklungen unter StudentInnen eher gering ausgeprägt ist, ist den Studierenden auch die Schwierigkeit der arbeitsmarktpolitischen Lage noch viel zu wenig bewusst. Die Tatsache, dass man schon während des Studiums etwas für seine späteren beruflichen Perspektiven tun kann, scheint den meisten nicht Motivation genug zu sein, sich aktiv um Informationen zu bemühen. Nur eine kleine Minderheit macht sich rechtzeitig ernsthafte Gedanken über die zukünftige berufliche Karriere. Nach Einschätzung der Geschäftsführung von uniport sind 50 bis 60 % während des Studiums diesbezüglich zu wenig zielorientiert. Um nicht von der tatsächlichen Arbeitsmarktsituation „überrascht“ zu werden, wäre es ausreichend zwei, drei berufliche Möglichkeiten in Erwägung zu ziehen und dahingehend gezielt aktiv zu werden. Eine Möglichkeit sind dabei studienadäquate Praktika, Auslandssemester oder die Aneignung entsprechender Zusatzqualifikationen, wie etwa Sprache, IT- oder Wirtschaftskennntnisse.

Studierende gehen diesbezüglich im Allgemeinen noch zu wenig ziel- bzw. arbeitsmarktorientiert vor. So werden zwar z.B. Sprachaufenthalte gemacht, allerdings vorwiegend im französisch- oder spanischsprachigen Ausland. Nachgefragt werden aber verstärkt ost- bzw. südosteuropäische Sprachen, wie Russisch und Kroatisch aber auch Chinesisch. Diese Sprachen sind zwar um einiges schwieriger zu erlernen, dafür bringen bereits geringe Kenntnisse einen entsprechenden Vorteil am Arbeitsmarkt.

29 Vgl. Gary, Chris/Leuprecht, Eva (2003): Studienwahl – Bestimmungsfaktoren und Motive von StudienanfängerInnen an Universitäten und Fachhochschulen. Wien.

30 Vgl. Mitterauer, Lukas/Reiter, Walter (2000): Das Risiko Studium und die Auswirkungen auf das Bewusstsein der Studierenden. In: Der Arbeitsmarkt für AkademikerInnen in Österreich. Entwicklungen, Probleme, Perspektiven. Wien, Seite 112ff.

31 Interview mit einer Personalexpertin von Hill International.

32 Vgl. Lassnigg, Lorenz et al. (2000): Der Berufseinstieg von HochschulabsolventInnen. In: Der Arbeitsmarkt für AkademikerInnen in Österreich. Entwicklungen, Probleme, Perspektiven. Wien, Seite 129ff.

33 Vgl. Mitterauer, Lukas/Reiter, Walter (2000): Das Risiko Studium und die Auswirkungen auf das Bewusstsein der Studierenden. In: Der Arbeitsmarkt für AkademikerInnen in Österreich. Entwicklungen, Probleme, Perspektiven. Wien, Seite 113.

34 Vgl. Hofstätter, Maria (2000): Bildung zahlt sich aus – auch künftig! Der AkademikerInnenarbeitsmarkt in Österreich. In: Der Arbeitsmarkt für AkademikerInnen in Österreich. Entwicklungen, Probleme, Perspektiven. Wien, Seite 286.

35 Vgl. Putz, Ingrid/Mosberger, Brigitte/Kreiml, Thomas/Kaup, Isabella/Denkmayr, Eva (2008): Berufseinstieg, Joberfahrungen und Beschäftigungschancen von UNI-AbsolventInnen. Wien, Seite 188ff. Download unter: www.ams-forschungsnetzwerk.at

36 Untersucht wurden die Studienrichtungen Geschichte, Humanmedizin, Rechtswissenschaften, Translationswissenschaft und Veterinärmedizin.

Ähnlich ist die Situation bei den Praktika. Für viele Studierende steht der finanzielle Aspekt stärker im Vordergrund als der inhaltliche. Falls die ökonomische Situation es zulässt, sollten Praktika viel gezielter und studienadäquater ausgesucht bzw. absolviert werden.

Wichtig sind und bleiben aber die Eigeninitiative der Studierenden, eine möglichst frühe berufliche Orientierung und der Aufbau eines entsprechenden Netzwerks auch außerhalb der Universität, an der studiert wird.

Ökonomische und zeitliche Rahmenbedingungen des Studiums

Die ökonomischen Rahmenbedingungen werden für Studierende zusehends schwieriger und ziehen oft eine Verlängerung der Studienzeit nach sich. Immer mehr Studierende sind (bzw. müssen) neben dem Studium erwerbstätig (sein), was sich insbesondere in der lernintensiven Abschlussphase oft negativ auswirkt und zum Studienabbruch führt. Aussagen wie diese sind nicht selten: „Das Studium leidet unter den Nebenjobs: „Zu Semesterbeginn habe ich jeden Job angenommen und keine Zeit mehr fürs Lernen gehabt. Vor allem am Ende des Semesters habe ich das zu spüren bekommen.““³⁷

Eine studienadäquate Tätigkeit ist für den späteren Berufseinstieg der Studierenden allerdings auch von Vorteil. Er trägt zur beruflichen Orientierung bei, verschafft einen rechtzeitigen Erwerb von beruflicher Praxis und hilft adäquate Netzwerke zu knüpfen. Nicht immer lässt sich das jedoch so reibungslos verbinden. Viele Praktika werden unentgeltlich gemacht oder gegen eine sehr geringe Entlohnung, sodass oft noch ein Zweitjob „zum Geldverdienen“ notwendig ist. Dabei ist zu befürchten, dass sich der soziale Hintergrund verstärkt auswirkt. Studierende, die sich nur sekundär ums Geldverdienen kümmern müssen, steht ganz allgemein mehr Zeit für das Studium und den Erwerb notwendiger Zusatzqualifikationen zur Verfügung.

Ein Grund für die geringe Bereitschaft, sich über das Studium hinaus zu qualifizieren, kann daher auch in den finanziellen Kosten und zeitlichen Ressourcen liegen, die zusätzlich zum Studium aufgebracht werden müssen. Das Studium möglichst schnell, stromlinienförmig und effektiv zu absolvieren und dabei die schwierige Arbeitsmarktsituation zu verdrängen bzw. auf die Zeit nach dem Studium zu verlagern, ist für viele Studierende eine Möglichkeit, überhaupt die notwendige Energie und Motivation aufzubringen, die es kostet, ein Studium auch tatsächlich zu Ende zu bringen.

Laut Universitätsbericht 2008 nützen die Studierenden das universitäre Weiterbildungsangebot aber dennoch zunehmend aus. Die Zahl der Studierenden, die zusätzlich einen Universitätslehrgang besuchen ist seit 2005 kontinuierlich gestiegen. Im Wintersemester 2007/08 nutzten rund 12.000 Studierende ein solches Angebot.³⁸ Betrachtet man das universitäre Weiterbildungsangebot, so zeigt sich allerdings deutlich, dass sich dieses in erster Linie nicht an ihre AbsolventInnen, sondern an Personen mit anderer Vorbildung und beruflicher Erfahrung richtet.³⁹

37 Der Standard (Hg.) (3.3.2008): „Viel Zeit bleibt nicht.“ In: www.derstandard.at (Im Menüpunkt „Archiv“) [5.11.2008].

38 Vgl. Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (Hg.) (2008): Universitätsbericht 2008, Seite 148ff.

39 Vgl. Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (Hg.) (2008): Universitätsbericht 2008, Seite 148ff.

Privat- und Familienleben

Die schwierigere arbeitsmarktpolitische Lage kann sich auch auf den privaten Bereich der Studierenden und AbsolventInnen auswirken. Einerseits wird eine Familiengründung während der Studienzeit von vielen als ein zu großes Risiko empfunden und auf einen späteren Zeitpunkt verschoben. Andererseits wird neben dem Berufsleben auch der Freizeit und den sozialen Kontakten eine immer größere Bedeutung beigemessen. Die Aufnahme eines Studiums hat aber unabhängig von der Arbeitsmarktsituation einen deutlich aufschiebenden Effekt auf die Geburt des ersten Kindes. Frauen mit hoher Qualifikation verzögern nicht nur die Familiengründung, sondern wollen auch seltener als niedriger Qualifizierte überhaupt eine Familie gründen.

1.9 Die gläserne Decke: Geschlechtsspezifische Berufs- und Übertrittshemmnisse

Zu den Barrieren, die einer erfolgreichen Berufskarriere von Frauen im Wege stehen, zählen nach wie vor geringere Berufsauswahlmöglichkeiten und Aufstiegschancen, Lohn Differenzen sowie fehlende Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Steigende Beschäftigungsquote von Frauen im tertiären Sektor

„Der Anteil weiblicher Beschäftigter wird von 2006 bis 2012 insgesamt von 44,6% auf 45,7% steigen. Mit Blick auf die einzelnen Bundesländer fällt auf, dass sowohl die Frauenanteile als auch deren Entwicklung über die Zeit zwischen den einzelnen Ländern variieren. [...] [Generell sind] steigende Frauenanteile an der Beschäftigung in allen Bundesländern, am stärksten in Burgenland (+1,7%), am geringsten in Wien (+0,5%) allerdings ausgehend vom höchsten Frauenbeschäftigungsanteil (48%) [zu verzeichnen].“⁴⁰

Aktuelle Wirtschaftsprognosen gehen grundsätzlich von einem Wachstum der Beschäftigungsquote für Frauen von +2,8 Prozentpunkten zwischen 2004 und 2010 aus. Dadurch erhöht sich deren Anteil an der unselbständigen Beschäftigung von 44,2% im Jahr 2004 auf 45,6% im Jahr 2010.⁴¹ Im 3. Quartal 2007 waren 51,6% der Frauen erwerbstätig, was einem Anstieg von 0,5 Prozentpunkten im Vergleich zum Vorjahresquartal entspricht.⁴² Im Jahr 2006 lag die Frauenbeschäftigungsquote bei 64,7%.⁴³

Wesentlich mitverantwortlich für diese prognostizierte steigende Frauenbeschäftigung ist allerdings der strukturelle Wandel der Wirtschaft, welcher zur Tertiärisierung des Beschäftigungssystems führt (bzw. geführt hat). Dadurch entstehen vor allem in den Dienstleistungsbranchen, in denen viele Frauen beschäftigt sind, zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten. „Branchen, in denen eine besonders starke Ausweitung der Frauenbeschäftigung bis 2010 erwartet wird, sind neben den öffentlichen Dienstleistungen (Gesundheits- und Sozialwesen, Unterricht und öffentliche Verwaltung)

40 Fritz, Oliver/Huemer, Ulrike/Kratena, Kurt/Mahringer, Helmut/Prean, Nora/Streicher, Gerhard (2007): Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich und die Bundesländer – Berufliche und Sektorale Veränderungen 2006 bis 2012. Studie des WIFO im Auftrag des AMS Österreich. Wien, Seite XIII.

41 Vgl. Huber, Peter/Huemer, Ulrike/Kratena, Kurt/Mahringer, Helmut (2006): Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich. Berufliche und sektorale Veränderungen bis 2010. Studie des WIFO im Auftrag des AMS Österreich. Wien, Seite 12.

42 Vgl. Statistik Austria (2007): Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Arbeitsmarktstatistik 3. Quartal 2007. Wien, Seite 20.

43 Vgl. www.orf.at/ticker/241421.html [24.2.2009].

und den unternehmensbezogenen Dienstleistungen vor allem der Handel und das Beherbergungs- und Gaststättenwesen sowie sonstige öffentliche und private Dienstleistungen.“⁴⁴

„Dagegen sinkt der Frauenanteil in den rasch wachsenden Branchen der unternehmensbezogenen Dienstleistungen und in der Datenverarbeitung leicht, ebenso wie im Realitätenwesen und in den sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen. Hier entstehen besonders auch für Männer neue Beschäftigungsmöglichkeiten. Im Handel und im Hotel- und Gaststättenwesen bleiben die Frauenanteile weitgehend konstant. Besonders kräftig steigt der Anteil der Frauen in der Nachrichtenübermittlung, die durch die Marktliberalisierung in der Telekommunikation eine erhebliche Strukturveränderung erfahren hat.“⁴⁵

Qualität „weiblicher“ Arbeitsplätze

Auch wenn die Beschäftigungsquote von Frauen insgesamt gewachsen ist, so stagniert allerdings laut Frauenbericht der AK Wien die Anzahl der Vollarbeitsplätze. Viele Frauen sind im Niedriglohnbereich und/oder Teilzeit beschäftigt. Auch die Zahl der geringfügig Beschäftigten steigt. Aktuell liegt die Teilzeitquote von Frauen etwa bei 40%.⁴⁶ Laut StudienautorInnen steckt dahinter oft ein Mangel an passenden Betreuungseinrichtungen.

Geringer Frauenanteil in Führungspositionen

Nach wie vor sind Frauen auch bei gleichem Bildungsniveau in niedrigeren Berufshierarchien vertreten als Männer. Die Tatsache, dass Frauen in Spitzenpositionen unterrepräsentiert sind, gilt für nahezu alle gesellschaftlichen Bereiche, sei es in der Politik, in Beiräten und beratenden Gremien, in der Wirtschaft oder in der Wissenschaft. Dazu einige Beispiele:

Frauenanteil in Führungspositionen

Führungskräfte	Weiblich	Männlich	Insgesamt
Vollzeit	2.947	8.296	11.243
Teilzeit	458	82	540
Summe absolut	3.405	8.378	11.783
Vollzeit	87 %	99 %	95 %
Teilzeit	13 %	1 %	5 %
Summe in Prozent	100 %	100 %	100 %

Anmerkung: N = 521; Quelle: BMGF (2006): Auf Erfolgskurs – Die Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen in österreichischen Unternehmen sowie in der Selbstverwaltung.

44 Fritz, Oliver/Huemer, Ulrike/Kratena, Kurt/Mahringer, Helmut/Prean, Nora/Streicher, Gerhard (2007): Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich und die Bundesländer – Berufliche und Sektorale Veränderungen 2006 bis 2012. Studie des WIFO im Auftrag des AMS Österreich. Wien, Seite VII.

45 Vgl. Huber, Peter/Huemer, Ulrike/Kratena, Kurt/Mahringer, Helmut (2006): Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich. Berufliche und sektorale Veränderungen bis 2010. Studie des WIFO im Auftrag des AMS Österreich. Wien, Seite 13ff.

46 Vgl. www.parlament.gv.at/PG/DE/XXII/J/J_04340/fname_064899.pdf [31.3.2008].

Auch für Frauen, die eine universitäre Karriere anstreben, wird die gläserne Decke Realität. Obwohl die Frauen den Qualifikationsunterschied längst aufgeholt haben, wie der hohe Anteil weiblicher AbsolventInnen zeigt, werden sie vorwiegend im niedriger entlohnten Verwaltungsbereich beschäftigt, während der Wissenschafts- und Forschungsbereich männlich dominiert ist: Die Präsenz der Frauen auf den verschiedenen Hierarchieebenen der Universitäten entspricht weiterhin dem Bild der Pyramide: Die Studierendenzahlen weisen Frauenanteile von über 50% aus (53,8% im WS 2007/08). In der Gruppe der „AssistentInnen und sonstiges wissenschaftliches und künstlerisches Personal“ lag die Frauenquote im Jahr 2007 bei 33,5%. Nimmt man die DozentInnen gesondert heraus, so zeigt sich hier ein Prozentsatz von 18,9%. Unter den ProfessorInnen an den Universitäten und Kunstuniversitäten lag die Frauenquote hingegen bei 15,3%. Demnach nimmt mit jedem beruflichen Karriereschritt an der Universität der Frauenanteil ab.⁴⁷

Für Wissenschaftlerinnen in der außeruniversitären Forschung ist die Situation ähnlich. Insbesondere in der nach wie vor männlich dominierten technisch orientierten Forschung zeigt sich ein auffälliger Mangel an Frauen in Leitungspositionen von Forschungseinrichtungen: „Je höher die Funktion, desto niedriger wird die Beteiligung von Wissenschaftlerinnen. Der Frauenanteil auf der Führungsebene ist in den letzten drei Jahren leicht zurückgegangen, fasst man alle Führungskräfte zusammen.“⁴⁸

Einkommensnachteile von Frauen

Der Sozialbereich ist insgesamt von unterdurchschnittlichen Verdienstmöglichkeiten geprägt, dies gilt auch für die nicht-wissenschaftlichen Lehrkräfte im pädagogischen Bereich. Betrachtet man hingegen das Lohnniveau wissenschaftlicher Lehrkräfte, erkennt man, dass das durchschnittliche Fraueneinkommen um nahezu 72% höher ist als der Durchschnitt der weiblichen Erwerbstätigen insgesamt.

Männer und Frauen verdienen noch lange nicht dasselbe. Der EU-Genderbericht zeigt, dass die Einkommensschere wieder aufgeht. „Lag die Einkommensdifferenz beim Bruttostundenverdienst im Jahr 2005 noch bei 18%, so hatten die Frauen im Jahr 2006 bereits um 20% weniger verdient als die Männer. Im EU-Durchschnitt sind die Einkommensunterschiede bei den Bruttostundenlöhnen mit 15% deutlich geringer.“⁴⁹ Bei den Akademikerinnen sind die Einkommensunterschiede noch eklatanter. Auch bei einer durchgehenden Erwerbstätigkeit und Karriere verdienen Frauen weniger als Männer. „Bereits innerhalb der ersten zehn Berufsjahre verdienen Wirtschaftsakademikerinnen um 71.000 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen. [...] Jene Frauen, die nicht in Elternkarenz gingen, verdienten trotzdem um 61.000 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen, jene die in Karenz hatten nach zehn Berufsjahren 96.000 Euro an Einkommen weniger.“⁵⁰ Ebenso erhalten Frauen in Vorstandsebenen geringere Einkommen als ihre männlichen Kollegen – nämlich um 27,5%.⁵¹

47 Vgl. Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (2008): Universitätsbericht 2008, Seite 263ff.

48 Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung, Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie, Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (Hg.) (2008): Österreichischer Forschungs- und Technologiebericht 2008. Wien, Seite 133.

49 Grüner Frauenbericht 2008. Unter: www.gruene.at/uploads/media/frauenbericht_gruene_2008_02.pdf [19.5.2008] Seite 15.

50 Grüner Frauenbericht 2008. Unter: www.gruene.at/uploads/media/frauenbericht_gruene_2008_02.pdf [19.5.2008] Seite 16.

51 Vgl. Meyer, Michael/Steyrer, Johannes (Hg.) (2006): Macht? Erfolg? Reich? Glücklich? Einflussfaktoren auf Karrieren, Wien, Seite 211–242.

1.9.1 Förderung, Unterstützung und Beratung von Frauen

Im Folgenden werden einige Beispiele genannt, die speziell der beruflichen Förderung, Unterstützung und Beratung von Frauen dienen. Die Liste erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sie soll viel mehr einen Einblick in die bestehenden Angebote ermöglichen und den Einstieg in die eigene Recherche anregen und unterstützen.

Mentoring-Initiativen, wie z.B. frauen.kompetenz.netz

Im frauen.kompetenz.netz des im Bundeskanzleramt angesiedelten Frauenministeriums sind Mentoring-Initiativen und Projekte für den Aufbau neuer Vernetzungen mit Arbeitnehmerinnen-orientierten Organisationen, BetriebsrätInnen, Mentoring-Initiativen, Frauen- und Mädchenberatungsstellen und ähnlichen Einrichtungen zuständig.

Informationen: www.frauen.bka.gv.at

Berufliche Laufbahnberatung für Frauen

Dieses Beratungsangebot unterstützt Frauen bei der Beseitigung von Barrieren am Arbeitsmarkt. Diese Beratungsmethode orientiert sich an den Bedürfnissen und Lebensbedingungen von Frauen und hat zum Ziel die Ein- und Aufstiegschancen von Frauen zu verbessern.

Verein Frauen beraten Frauen

1060 Wien, Lehárgasse 9/2/17 und/oder 1010 Wien, Seitenstettengasse 5/7, Tel.: 01 5876750
E-Mail: beratung@frauenberatenfrauen.at, Internet: www.frauenberatenfrauen.at

Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen erteilt Auskünfte betreffend das Gleichbehandlungsgesetz sowie Beratung und Unterstützung von Personen, die sich im Beruf aufgrund ihres Geschlechtes benachteiligt fühlen.

Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen Wien (Regionalbüros: Innsbruck, Graz, Klagenfurt, Linz)

Judenplatz 6, 1040 Wien, Tel.: 01 5320244, 0800 206119 (Ortsstarif)
E-Mail: gaw@bka.gv.at, Internet: www.frauen.bka.gv.at (Menüpunkt „Gleichbehandlungsanwaltschaft“)

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

Dieser Arbeitskreis, der an jeder Universität eingerichtet wurde, ist mit weitgehenden Informations-, Mitwirkungs- und Kontrollrechten in Gleichbehandlungsfragen und in Personalangelegenheiten ausgestattet. Zu den Aufgaben dieser Arbeitskreise zählt auch die Beratung und Unterstützung von Universitätsangehörigen und Universitätsorganen in Fragen der Gleichstellung von Männern und Frauen sowie der Frauenförderung.

Informationen sind über die jeweiligen Websites der österreichischen Universitäten erhältlich.

Individuelle Frauenförderungsmaßnahmen

Zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses gibt es zahlreiche finanzielle Förderungsmaßnahmen in Form von Stipendien. Beispiele dafür sind etwa folgende:

- Hertha-Firnberg-Programm (Förderung der wissenschaftlichen Karriere von Frauen)
Information: Auf der Website des Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (FWF): www.fwf.ac.at unter Förderprogramme
- Elise Richter Programm (Unterstützung qualifizierter Wissenschaftlerinnen in ihrer Karriereentwicklung im Hinblick auf eine Universitätslaufbahn)
Information: Auf der Website des Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (FWF): www.fwf.ac.at unter Förderprogramme
- Auch auf der Website der Österreichischen Akademie der Wissenschaften (www.oeaw.ac.at) finden sich unter „Stipendien und Preise“ Informationen über Förderprogramme. Diese können allerdings sowohl von Frauen als auch von Männern in Anspruch genommen werden.⁵²

Frauenförderung an Universitäten

Das Universitätsgesetz 2002 (seit 1. Jänner 2004 vollständig in Kraft) sieht erstmals einen eigenen Abschnitt vor, welcher der Gleichstellung von Männern und Frauen gewidmet ist. Demnach gibt es auch an den österreichischen Universitäten zahlreiche Einrichtungen der Frauenförderung. Beispiele dafür sind etwa folgende:

- Referat für Frauenförderung und Gleichstellung an der Universität Wien (z.B.: Mentoringprogramm für Dissertantinnen und Habilitandinnen; Coaching Projekt für Diplomandinnen und Doktorandinnen, Curriculum zur Karriereplanung von Wissenschaftlerinnen;)
Informationen: www.univie.ac.at/woman
- Koordinationsstelle für Frauen und Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung an der Uni Graz (z.B. Angebot von Know-how, Persönlichkeitsbildung, Karriereplanung und Bewusstseinsbildung für Studierende und Wissenschaftlerinnen).
Informationen: www.kfunigraz.ac.at/kffwww
- Stabsstelle Gender Mainstreaming an der Medizinischen Universität in Wien (z.B.: Frauen Netzwerk Medizin (ein Mentoringprogramme für Medizinerinnen)
Informationen: www.meduniwien.ac.at (unter „Dienstleistungseinrichtungen – Gender Mainstreaming“)
- Stabsabteilung für Frauenförderung an der Universität Linz (z.B.: [karriere_links](http://www.frauen.jku.at/frauenfoerderungindex.htm) (Universitäre Nachwuchsförderung und Laufbahnplanung unter Gender Mainstreaming-Prämissen)
Informationen: www.frauen.jku.at/frauenfoerderungindex.htm
- Gendup an der Uni Salzburg
Informationen: www.uni-salzburg.at/gendup
- Abteilung für Gender and Diversitätsmanagement in Organizations an der WU Wien
Informationen: www.wu-wien.ac.at/gender

⁵² Eine Ausnahme ist das Programm DOC fFORTE; vgl. dazu allerdings weiter unten.

BFC – business frauen center

Das BFC hat Büros in Kärnten, der Steiermark und Wien. Das business.frauen.center ist ein lebendiges Netzwerk, das kompetente Fachfrauen unterstützt als Unternehmerinnen erfolgreich zu sein.

Informationen: www.bfc.at

GZO – Gründerinnenzentrum

Das GZO bietet Gründerinnen sowohl Raum und Infrastruktur als auch Prozessbegleitung, Weiterentwicklung, Beratung sowie Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Darüber hinaus kann auf ein funktionierendes Netzwerk von Frauen in allen unternehmerischen Phasen zurückgegriffen werden.

Informationen: www.gzo.at

FiW – Frau in der Wirtschaft

FiW steht als eine österreichweite Arbeitsgemeinschaft in der Wirtschaftskammer Wien allen Frauen offen. Sie versteht sich als Kontakt- und Servicestelle für Wiener Unternehmerinnen.

Informationen: www.wko.at/unternehmerin oder www.frauerwirtschaft.at

women-network

Diese niederösterreichweite Initiative wendet sich an Frauen, die ein eigenes Unternehmen gründen wollen oder bereits selbständig sind. Die Ziele von women-network sind folgende:

- Umfassendes Beratungsangebot für berufliche Fragen und Entscheidungen
- Begleitung und Unterstützung auf dem Weg in die Selbständigkeit
- Beratung und Förderung zur Unternehmensgründung
- Netzwerk für Erfahrungsaustausch und Kooperation untereinander
- Lobby für Interessen von Unternehmerinnen

Informationen: www.women-network.at

IT for her

Die Österreichische Computergesellschaft will mit ihrer Initiative „IT4her“ Mädchen und Frauen über Ausbildungen und Berufe in der Informatik informieren und familienfreundliche Rahmenbedingungen für Frauen in der Arbeitswelt thematisieren.

Informationen: www.IT4her.ocg.at

Die Industrie ist weiblich

Mit dieser Initiative der Industriellenvereinigung soll die Beteiligung von jungen Frauen an technisch orientierten Ausbildungen (Lehre, HTL, FH, Universität) gesteigert werden.

Informationen: www.industriekarriere.at

Technikfrau

Auch diese Initiative will technisches Interesse bei Frauen wecken und die Schwellenangst nehmen.

Informationen: www.technikfrau.webprofis.at

WWFF Frauenservice

Das WWFF-Frauenservice begleitet Gründerinnen und Jungunternehmerinnen auf dem Weg in die Selbstständigkeit. Das Angebot reicht von der Erstberatung über die Hilfe bei der Erstellung von Unternehmensstrategien bis hin zur Vermittlung von günstigen Büros. Darüber hinaus wird auch Beratung über Finanzierungs- und Förderungsmöglichkeiten angeboten.

Informationen: Über die Website des Wiener Wirtschafts Förderungs Fonds (WWFF): www.wdff.gv.at (unter „Services“ – „Frauenförderung“)

fForte – Frauen in Forschung und Technik

fFORTE ist eine ministeriumsübergreifende Initiative⁵³, die 2002 ins Leben gerufen wurde um das wissenschaftliche, weibliche Potenzial in Naturwissenschaft und Technik zu fördern. Dabei sollen Frauen im Laufe ihrer gesamten Ausbildungs- und Berufslaufbahn unterstützt werden. Daher sind sowohl Maßnahmen auf allen Ebenen der Ausbildung (Schule, Universität, Berufseinstieg, Weiterqualifikation) als auch in der Forschung und in Unternehmen vorgesehen. Weiters enthält das Programm Trainings- und Sensibilisierungsmaßnahmen (z.B. Gründung von WissenschaftlerInnenkollegs, an Technischen Universitäten, eine Sommerakademie für Informatikerinnen, ein Impulsforschungsprogramm sowie Coaching- und Mentoringprogramme.⁵⁴

Die beteiligten Ministerien setzen im Rahmen ihrer Förderprogramme verschiedene Schwerpunkte. Im Rahmen von **fFORTE-Schule** (BMUKK) soll die Neugier von Schülerinnen für naturwissenschaftlich-technische Materien geweckt werden. Auch die Lehrenden erhalten neue Anregungen für gendersensiblen Unterricht. **fFEMtech** (BMVIT) hat zum Ziel forschungsintensive Betriebe für Frauen durchlässiger zu machen und deren Karriereperspektiven zu erweitern. Im Rahmen von **fFORTE-academic** (BMWF) werden Wissenschaftlerinnen während ihrer gesamten wissenschaftlichen Laufbahnen unterstützt und Zugangsbarrieren abgebaut.

w-fFORTE (BMWFJ) versucht hoch qualifizierte Expertinnen und Unternehmen stärker zusammen zu bringen und unterstützt Wissenschaftlerinnen in der wirtschafts- und anwendungsorientierten Forschung.

Insgesamt zeigt fFORTE, wie vielfältig und attraktiv naturwissenschaftliche oder technische Berufsfelder sein können und will damit der Unterrepräsentation von Frauen in diesen Bereichen entgegen wirken. In der neuen Phase (2009–2012) werden die erfolgreichen fFORTE – Fördermaß-

⁵³ Beteiligt sind an dieser Initiative der Rat für Forschung und Technologieentwicklung, das Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung, das Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend, das Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie sowie das Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur.

⁵⁴ Vgl. dazu auch: Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (2008): Universitätsbericht 2008, Seite 269ff.

nahmen weiter vorangetrieben. Frauen sollen verstärkt als unverzichtbarer Teil der österreichischen Forschungslandschaft wahrgenommen werden.

Die folgende Tabelle bietet einen Überblick über die Projekte. Auf der Website www.fforte.at können laufend alle diesbezüglichen aktuellen Informationen abgerufen werden:

BMUKK	BMWf	BMVIT	BMWfJ
fFORTE-Schule	fFORTE academic	FEMtech-fFORTE	w-fFORTE
FIT – Frauen in die Technik www.bmukk.gv.at/fit	doc-fFORTE www.stipendien.oeaw.ac.at (Menüpunkt „Stipendien“)	FEMtech Karriere, FEMtech Karrierewege, FEMtech FTI-Projekte www.femtech.at (Menüpunkt „Förderungen“)	w-fFORTE Contact Point www.w-fforte.at/de/contact-point
Projekt mut! Mädchen und Technik www.mut.co.at und www.gender.schule.at	Dictat www.ditact.ac.at	FEMtech Argumente und Informationen www.femtech.at (Menüpunkt „Facts & Figures“)	w-fFORTE Laura Bassi Labors www.w-fforte.at/de/laura-bassi
IMST Gender Netzwerk http://imst.uni-klu.ac.at/gender und www.lise.univie.ac.at	fFORTE_Coachings www.fforte-alumninetwork.at/coachings	FEMtech Netzwerktreffen www.femtech.at (Menüpunkt „Netzwerk“)	w-fFORTE Knowledge Base www.w-fforte.at/de/knowledge-base
	Excellentia www.bmwf.gv.at/excellentia	FEMtech Expertin des Monats www.femtech.at (Menüpunkt „Expertin d. Monats“)	Wissenschaft(f)t leben www.w-fforte.at/de/wissenschaft-leben
	fForte WIT-Women in Technologie http://wit.tuwien.ac.at	FEMtech Expertinnen-datenbank www.femtech.at (Menüpunkt „Expertinnen-datenbank“)	
	fForte Wissenschaftlerinnenkolleg FreChe Materie www.frechematerie.tu-graz.at	FEMtech Forum NaWi(Tech) www.femtech.at (Menüpunkt „Aktivitäten“)	
	Forschungsprogramm		

Im Folgenden werden einige der im Rahmen von fForte initiierten Projekte kurz vorgestellt

Projekte im Rahmen von fFORTE-Schule

Nähere Informationen zu allen Projekten im Rahmen von fFORTE-Schule finden sich im Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur (BMUKK)

Informationen: www.bmukk.gv.at/fforte-schule

FIT – Frauen in die Technik

Ziel dieses Programms ist es, den Anteil von Frauen in technisch-naturwissenschaftlichen Ausbildungen und Berufen zu erhöhen. Zielgruppe sind Schülerinnen ab der 10. Schulstufe, aber auch Lehrerinnen, Eltern und Betriebe. Dies erfolgt über Motivation und gezielte Beratung sowie Begleitung und Unterstützung junger Frauen hinsichtlich technisch-naturwissenschaftlicher Ausbildungen- und Berufsmöglichkeiten:

- Informationsveranstaltungen an den Schulen
- Schnuppertage für Schülerinnen an sechs Standorten (Graz, Linz, Klagenfurt, Innsbruck, Wien und Salzburg) zu technisch-naturwissenschaftlichen Ausbildungen an Universitäten und Fachhochschulen.

Informationen: www.bmukk.gv.at/fit (dort finden sich auch die Links zu den einzelnen Bundesländern)

Projekte im Rahmen von fFORTE academic:

DOC-fFORTE

Bei DOC-fFORTE handelt es sich um ein Stipendienprogramm, welches die Zweitabschlüsse von Frauen unterstützen soll. Für junge Wissenschaftlerinnen aus den Bereichen Technik, Naturwissenschaften, Medizin, Biowissenschaften und Mathematik werden Stipendien vergeben.

Informationen: www.stipendien.oeaw.ac.at (im Menüpunkt „Stipendien“)

ditact – Women's IT Summer Studies

Schülerinnen, Studienanfängerinnen und Studentinnen aus IT-relevanten Studienrichtungen und Studiengängen sowie Wissenschaftlerinnen werden in Informations- und Kommunikationstechnologien unterrichtet und weiterqualifiziert. Mit Informationsveranstaltungen und Vernetzungsaktivitäten werden zusätzliche Teilnehmerinnen, Expertinnen bzw. Multiplikatorinnen aus Wirtschaft und Politik erreicht.

Informationen: www.ditact.ac.at/projekt.html

fFORTE_Coachings

Ziel des Coachings ist es, die Beteiligung von Frauen in nationalen und internationalen Forschungsnetzwerken zu fördern und die Zahl der Forscherinnen bei Projekteinreichungen in den EU-Rahmenprogrammen zu erhöhen. Zielgruppen sind Technikerinnen sowie Sozialwissenschaftlerinnen mit Interesse an fächerübergreifenden Ansätzen im Bereich Technologieentwicklung. Das fFORTE_Coaching besteht aus acht einander ergänzenden Modulen, um Forscherinnen und ihren Teams ein individuell angepasstes „Handwerkzeug“ zur erfolgreichen Projekteinreichung zu vermitteln.

Informationen: www.fforte-alumninetwork.at/coachings

WIK – Wissenschaftlerinnenkolleg FreChe Materie

FreChe Materie ist eine Initiative für Frauen die das Ziel hat, jungen hochbegabten Studentinnen die Möglichkeit einer Promotion auf dem Gebiet chemischer Materialien im Grenzbereich zwischen anorganischer und organischer Chemie zu bieten. Darüber hinaus werden Kontakte zur Industrie im Rahmen des Kollegs durch Betriebspraktika geknüpft. Ein neuartiges Mentoring-Programm mit Führungskräften aus Wirtschaft und Forschung wird Perspektiven und vor allem Vorbilder für den Weg in Führungspositionen aufzeigen.

Informationen: www.frechematerie.tugraz.at

Projekte im Rahmen von FEMtech-fFORTE

FEMtech ist ein Programm zur Förderung von Frauen in Forschung und Technologie und zur Schaffung von Chancengleichheit in der industriellen und außeruniversitären Forschung, an Fachhochschulen und in Forschungs- und Technologieprogrammen. FEMtech umfasst ein breites, aufeinander abgestimmtes Maßnahmenangebot:

FEMtech Förderungen: Hier werden finanzielle Ressourcen und Beratung bereitgestellt:

- FEMtech Karriere
- FEMtech Karrierewege
- FEMtech FTI-Projekte

FEMtech Argumente und Informationen: Argumente und Informationen, relevante Daten, Kurzfassungen und Kommentare zu nationalen und internationalen Forschungen im Themenfeld.

FEMtech Öffentlichkeitsarbeit und Sensibilisierung: FEMtech Netzwerktreffen, FEMtech Expertin des Monats, FEMtech Expertinnendatenbank, Forum NaWi)(Tech.

Nähere Informationen zu allen aktuellen Projekten im Rahmen von FEMtech-fFORTE finden sich unter www.femtech.at

FEMtech Förderungen: FEMtech Karriere, FEMtech Karrierewege und FEMtech FTI-Projekte

Im Rahmen von FEMtech Karriere werden forschungs- und technologieintensive Unternehmen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen gefördert, welche die Situation von Frauen verbessern und damit ihre Karrierechancen erhöhen möchten.

Ziel von FEMtech Karrierewege ist es Studentinnen bei ihrem Berufseinstieg zu fördern und zu begleiten. Dadurch sollen mehr junge Frauen für naturwissenschaftliche und technische Berufe gewonnen werden. Durch Kooperationen zwischen Universitäten oder Fachhochschulen und forschungs- und technologieintensiven Unternehmen sollen Nachwuchswissenschaftlerinnen für die Industrie gewonnen werden.

Innerhalb der FEMtech FTI-Projekte geht es darum, zukunftsrelevante Forschungsfelder und Produkte mit konkreter Gender-Dimension zu initiieren. Es soll insbesondere die Akzeptanz und das Interesse für das Thema „Gender“ in Forschungsprojekten bei den Wissenschaftlerinnen und

Wissenschaftlern erhöht werden. Damit soll eine Erhöhung der Qualität und der Bedarfsgerechtigkeit von Lösungen sowie der Akzeptanz von Produkten und Technologien für Frauen am Markt erreicht werden.

Informationen: www.femtech.at (im Menüpunkt „Förderungen“)

FEMtech Argumente und Informationen

FEMtech liefert statistische Daten zum Frauen- und Männeranteil in technisch-naturwissenschaftlicher Ausbildung und Forschung zur Verfügung. Außerdem wird Text- und Zahlenmaterial zur Verfügung gestellt, das Antworten auf Vorurteile oder Verteidigungslinien zum Thema Umsetzung von Gender Mainstreaming erleichtern soll. Auch Daten zu außeruniversitärer Forschung und Veröffentlichungen zum Gender-Thema finden sich auf der Homepage von FEMtech

Informationen: www.femtech.at (im Menüpunkt „Facts & Figures“)

FEMtech Öffentlichkeitsarbeit und Sensibilisierung: FEMtech Netzwerktreffen, FEMtech Expertin des Monats, FEMtech Expertinnendatenbank & Forum NaWi)(Tech

Im Rahmen der FEMtech Netzwerktreffen findet ein Informations- und Erfahrungsaustausch statt. Dieser dient dem Kennenlernen und der Weitergabe von Informationen, die für das Thema Frauen in Forschung und Technologie relevant sind. Durch Erfahrungsaustausch, Diskussionen und Lernen an den Erfahrungen anderer wird ein Beitrag zum Know-how-Transfer und zur Sensibilisierung innerhalb des Netzwerkes geleistet.

Informationen: www.femtech.at (im Menüpunkt „Netzwerk“)

Das Projekt FEMtech Expertin des Monats wurde dazu ins Leben gerufen, um Portraits ausgewählter FEMtech Expertinnen zu veröffentlichen. Seit 2005 wird eine „FEMtech Expertin des Monats“ durch eine unabhängige Jury aus der Expertinnendatenbank ausgewählt. Ein ausführliches Interview sowie ein Portrait der Expertinnen wird auf der FEMtech – Homepage veröffentlicht, eine jährlich publizierte Broschüre „FEMtech Expertinnen – Frauen in Forschung und Technologie“ dient ebenfalls der publikums- und medienwirksamen Hervorhebung.

Informationen: www.femtech.at (im Menüpunkt „Expertin des Monats“)

Die FEMtech Expertinnendatenbank vermittelt hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen als Expertinnen für eine Jury oder als Kooperationspartnerinnen. In dieser Datenbank haben sich Expertinnen mit Schwerpunkt Naturwissenschaft und/oder Technik eintragen und somit Ihre Expertise sichtbar gemacht. Die Expertinnendatenbank wird seit Juli 2007 in Kooperation mit dem Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft (BMLFUW) geführt. Durch die Kooperation mit dem Lebensministerium wird eine für Österreich umfassende Expertinnendatenbank mit dem Schwerpunkt Naturwissenschaft und Technik geschaffen.

Informationen: www.femtech.at (im Menüpunkt „Expertinnendatenbank“)

Über das Forum FEMtech Forum Nawi)(tech werden Jobangebote und gezielte berufliche Kontakte vermittelt. Das FORUM NaWi)(Tech ermöglicht Unternehmen und Absolventinnen naturwissenschaftlicher und technischer Studiengänge ein Kennenlernen und Ausloten von Karrierechancen. Verschiedene Bewerberinnen nutzen die Möglichkeit, in angenehmer Atmosphäre mit VertreterInnen aus Unternehmen über Karrieremöglichkeiten und konkrete Jobs zu plaudern.

Information: www.femtech.at (im Menüpunkt „Aktivitäten“)

Projekte im Rahmen von w-fORTE

Nähere Informationen zu allen Projekten im Rahmen von w-fORTE finden sich auf der Website.

Informationen: www.w-fforte.at

w-fORTE Contact Point

Ziel dieses Projekts ist es, ein umfassendes Informations- und Vernetzungszentrum für Frauen in Forschung und Technologie mit spezifischen inhaltlichen Angeboten zu etablieren (z.B. Informationsbüro für individuelle, persönliche Fragen etwa zum Forschungsmarkt und zur Karriere, Informationsservice im Internet, spezielle Seminarangebote). Diese Leistungen können unabhängig von Alter und aktueller Beschäftigungssituation von Forscherinnen, Managerinnen und Erfinderinnen genützt werden, damit sie leichter einen, ihrer Qualifikation entsprechenden, Arbeitsplatz in der Wirtschaft finden.

Informationen: www.w-fforte.at/de/contact-point

w-fORTE Laura Bassi Labors

Hierbei handelt es sich um exzellente technisch-naturwissenschaftliche Forschungseinrichtungen unter der Leitung von Wissenschaftlerinnen. Damit werden an der Schnittstelle von Wirtschaft und Wissenschaft die Chancengleichheit von Frauen in der Forschung, verbessert und neue Karriereoptionen eröffnet.

Informationen: www.w-fforte.at/de/laura-bassi

w-fORTE Knowledge Base

Dieses Programm dient der Generierung einer fundierten Informations- und Datenbasis, der Erweiterung von Grundlagenwissen und der Ermöglichung von neuen Sichtweisen und Zugängen zu Problemlagen von Frauen in Forschung und Technologie.

Informationen: www.w-fforte.at/de/knowledge-base

Wissenschaft(f)t leben

Wissenschaft(f)t leben hat zum Ziel die vielfältigen Lebenswelten von Frauen im technischen und wissenschaftlichen Bereich zu präsentieren. Erfinderinnen, Forscherinnen, Gründerinnen, Managerinnen, Pionierinnen und selbstständige Ingenieurinnen zeigen ihren Weg, ihre Karriereverläufe und ihre Geschichte. Zudem gewähren Wissenschaftlerinnen und Frauen in technologischen Berufen einen Einblick in ihren Arbeitsplatz. Mit der Veröffentlichung der Einblicke in die Lebens- und Arbeitswelt von Frauen in Forschung und Technologie sollen stereotype Rollenbilder aufgebrochen werden und neue, zeitgemäße Bilder mit Signalwirkung entstehen.

Informationen: www.w-fforte.at/de/wissenschaftt-leben

2 Beratung und Information

In diesem Kapitel werden Einrichtungen vorgestellt, die SchülerInnen, StudentInnen und AbsolventInnen helfen, in Berufs- und Ausbildungsfragen einen informativen Überblick zu erhalten. Diese Einrichtungen stellen Informationen zu Bildungswegen und Berufen bereit, helfen dabei, die eigenen Fähigkeiten, Interessen und Wünsche zu identifizieren, beantworten noch offene Fragen und bieten teilweise auch persönliche Beratungsgespräche an.

2.1 AMS und BIZ

In den BerufsInfoZentren (BIZ)⁵⁵ des Arbeitsmarktservice (www.ams.at/biz), die an rund 65 Standorten in ganz Österreich eingerichtet sind, können sich SchülerInnen, StudentInnen und AbsolventInnen einen Überblick über die Berufswelt verschaffen. Dort findet sich eine große Auswahl an berufskundlichen Filmen, Info-Mappen und Broschüren über Berufe, Aus- und Weiterbildungswege. Die BerufsInfoZentren verstehen sich als eine Art „berufskundlicher Supermarkt“, der alle Informationen zu Beruf-, Aus- und Weiterbildung sowie zu Arbeitsmarkt und Jobchancen gratis und frei zugänglich zur Verfügung stellt. Außerdem wird auf Wunsch über Arbeitsmarkt und Jobchancen informiert.

Öffnungszeiten beachten! Individuelle Termine können auch für Gruppen vereinbart werden. Das spezielle Angebot für SchülerInnen, MaturantInnen wie Studierende umfasst:

- Informationen zu neuen Berufschancen in verschiedenen Bereichen, Trends am Arbeitsmarkt, Zukunftsberufen und Grundsätzliches über Bildungswesen, Arbeitswelt, soziale Sicherung sowie verschiedene internationale Institutionen.
- Über 110 Videofilme zu Schulen, Lehrberufen und vielen anderen Berufsbeschreibungen. Internet: www.ams.at/berufsinfo (Videofilme „your job“)
- Verschiedenste Broschüren des Arbeitsmarktservice (z.B.: „Jobchancen Studium“), vieler Kursinstitute sowie anderer Institute (z.B.: Beratungsstellen), die auch per E-Mail angefordert werden können. Der Berufsinfokatalog gibt einen Überblick über alle zur Verfügung stehenden Info-Broschüren, berufskundliche Videos, Info-Mappen oder Berufs-Info-Programme, die Sie in den BerufsInfoZentren erhalten. Die meisten davon sind auch zum Downloaden. Internet: www.ams.at/berufsinfo
- Den **Allgemeinen Interessen-Struktur-Test (AIST)**, den Interessierte zu den Öffnungszeiten an den BerufsInfoZentren (BIZ) des Arbeitsmarktservice ohne Voranmeldung durchführen können (s. u.).
- Den Selbstbedienungscomputer „**Samsomat**“: Samsomat beinhaltet eine Übersicht über freie Arbeitsstellen im Inland und in ganz Europa, Informationen für ausländische MitbürgerInnen und Informationen über Leistungsangelegenheiten. Darüber hinaus können Arbeitssuchende in den AMS-Stellen die vorhandenen Computer nutzen und von dort aus Bewerbungen verschicken.

⁵⁵ Siehe Adressliste in dieser Broschüre.

- Jedes BIZ bietet **spezielle Veranstaltungen**, um auf die regional oft unterschiedlichen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklungen eingehen zu können. Beispiele für solche „BIZ-Specials“ sind etwa:
 - Trainings, bei denen externe Fachleute einen ganzen Nachmittag lang Know-how zu Themen wie „Bewerbungstraining“ oder „Entscheidungstraining“ vermitteln.
 - die BerufsInformations-Nachmittage zu Themen wie „Kurzausbildung für MaturantInnen – Fachhochschulen“, „Kommunikations- und EDV-Berufe“, „Tourismus, Wellness, Freizeit“ „Sozial- und Pflegeberufe“ etc.

Am besten ist es, sich telefonisch über die jeweiligen Veranstaltungen und Angebote zu informieren. Telefonnummern, Öffnungszeiten und Adressen finden sich im Internet (www.ams.at/biz) (vgl. auch unten).

- Das Online-Tool **AMS-Qualifikations-Barometer** zeigt an, welche Berufe beziehungsweise welche Berufsfelder in den nächsten Jahren eine wichtige Rolle spielen und welche Qualifikationen besonders nachgefragt sein werden. Das Informationstool beruht auf aktuellen Forschungsergebnissen. Internet: www.ams.at/qualifikationen
- Der **AMS-Berufskompass**, der online zu bearbeiten ist, hat zum Ziel, bei der beruflichen Orientierung zu helfen. In ca. 15 Minuten beantworten Interessierte 75 Fragen, die für die Berufswahl wichtige personen- und arbeitsplatzbezogene Merkmale erfassen. Nach dem Ausfüllen erhält man eine auf den individuellen Ergebnissen beruhende Liste passender Berufsvorschläge aus über 700 gespeicherten Berufsbildern. Es wird auch ein Test der „Eignung zur Selbstständigkeit“ mit anschließender Stärken/Schwächen Analyse angeboten. Internet: www.ams.at/berufskompass
- Das **AMS-Berufsinformationssystem** ist die größte österreichische Online-Datenbank zu Berufen und Qualifikationen. Annähernd 10.000 Berufsbezeichnungen, etwa 3.600 Detail-Qualifikationen und 600 Berufe mit Kurzbeschreibungen zu Beschäftigungsmöglichkeiten, Einkommen, Arbeitsumfeld, Ausbildungen u. ä. m. machen das AMS-Berufsinformationssystem zu einem umfassenden Nachschlagewerk für Personen, die auf der Suche nach bestimmten Berufen oder Qualifikationen (einschließlich persönliche Anforderungen) sind. Es gibt auch etliche Links zur weiteren Information über Berufe und Ausbildungen. Internet: www.ams.at/berufsinfo
- Das **AMS-Berufslexikon** online enthält wichtige Informationen zu den Themen Berufsentscheidung und Ausbildung. Das AMS-Berufslexikon online beinhaltet derzeit rund 1.500 Berufe, die nach Berufsbereichen oder nach dem Alphabet ausgewählt oder über ein Suchsystem gesucht werden können. Zu jedem Beruf sind Tätigkeitsbeschreibungen, Beschäftigungsmöglichkeiten, Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten und teilweise auch Statistiken abrufbar. Videos veranschaulichen die Berufspraxis und geben einen Einblick in das angestrebte Tätigkeitsfeld. Für MaturantInnen ist die Datenbank „**Uni/FH/Akademien – Berufe nach Abschluss eines Studiums**“ von besonderem Interesse. Die Datenbank basiert auf Band 3 der vom Arbeitsmarktservice Österreich herausgegebenen Berufslexika. Internet: www.ams.at/berufslexikon
- Die **AMS-Weiterbildungsdatenbank** bietet einen Überblick über eine Vielzahl an Weiterbildungsinstitutionen und Weiterbildungsveranstaltungen. Internet: www.ams.at/weiterbildung
- **Your Choice**: Das Informationssystem Your Choice informiert in aktueller, vollständiger und vergleichbarer Form über rund 3.000 Ausbildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie 1.800

Berufe in Österreich. Your Choice stellt diese Themenbereiche in Verbindung zueinander dar und weist auf Zusammenhänge hin. Internet: www.ams.at/yourchoice

Die Standorte aller einzelnen BerufsInfoZentren (BIZ) finden Sie im Anhang.
Internet: www.ams.at/biz

2.2 AK: Bildungsberatung und Berufsinformation

Die Kammer für Arbeiter und Angestellte (AK) bietet in den einzelnen Bundesländern im Rahmen ihrer jeweiligen AK-Landesorganisationen unterschiedliche Beratungsangebote im Bildungsbereich an; nähere Infos über die jeweiligen Bundesländerangebote sind auf der Homepage der AK (Menüpunkte „Bildung“ bzw. „Bildungsberatung“) enthalten. In einigen Bundesländern gibt es auch die Möglichkeit, persönliche Beratungsgespräche in Anspruch zu nehmen. Diese können entweder telefonisch oder gegebenenfalls nach Terminabsprache auch persönlich abgewickelt werden.

AK Zentrale
1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20–22, Tel.: 01 50165-0
Internet: www.arbeiterkammer.at (Von dort kann auch auf alle AK-Landesorganisationen zugegriffen werden.)

2.3 BIWI – Berufsinformation der Wiener Wirtschaft

Das BIWI (www.biwi.at) ist eine Serviceeinrichtung der Wiener Wirtschaftskammer, dessen Aufgabe es ist, Menschen, die vor einer Berufs- oder Ausbildungsentscheidung stehen, zu unterstützen. Für all jene, die eine Entscheidung für ein Studium oder eine Ausbildung treffen wollen und sich über die geeignete Richtung noch nicht im Klaren sind oder ihre Interessen und Begabungen herausfinden möchten, oder aber einfach nur die Berufswelt praxisnah kennen lernen möchten, stellt das BIWI eine geeignete Anlaufstelle dar. Das BIWI-Informationsangebot umfasst folgende Serviceleistungen:

- **Beratung:** Das BIWI bietet das begleitete Selbstbedienen der vorhandenen Medien auf Wunsch in Verbindung mit einem individuell angepassten Informationsgespräch mit einer/m BIWI-BeraterIn (ohne Voranmeldung) an. Darüber hinaus können Beratungsgespräche durch die BerufsberaterInnen des BIWI individuell vereinbart werden. Das Beratungsgespräch ist als Ergänzung des Berufsorientierungsprozesses zu verstehen. Familiäre und persönliche Probleme beeinflussen zwar die Berufswahl, sind jedoch nicht Gegenstand des Beratungsgesprächs und können in diesem Rahmen auch nicht gelöst werden.
- **Berufsinformations- Computer (BIC):** Mit dem BIC, kann ein individuelles Interessensprofil erstellt werden, und es können spezielle Informationen zu den gewünschten Berufen oder Ausbildungswegen eingeholt werden. Der BIC stellt Wiener Ausbildungsbetriebe vor, beinhaltet eine Liste aller Berufe und Berufsgruppen, aller Bildungswege und Ausbildungsmöglichkeiten.
- **Berufskundeordner:** Die etwa 400 Berufskundeordner informieren über insgesamt 1.500 Berufe und Ausbildungen.
- **Mediathek:** Hier wird nicht nur die Möglichkeit angeboten, ein Interessenprofil zu erstellen und passende Berufe zu recherchieren, sie enthält auch Bilder, Filme und Dokumente zu einzelnen

Berufen. Das Informationsangebot wird von den BiWi-MitarbeiterInnen laufend gewartet und erweitert.

- **Eignungstests:** Durch spezielle Eignungstests kann herausgefunden werden, in welchem Bereich die persönlichen Fähigkeiten liegen. Folgende Tests und Orientierungshilfen werden angeboten:
 - Interessenprofil
 - Allgemeiner TalenteCheck
 - Handwerklicher TalenteCheck
 - Technischer TalenteCheck
 - Kaufmännischer TalenteCheck
 - Eigenschaftenprofil
 - Start Up Check der Sparte Gewerbe
 Mit Ausnahme des Interessenprofils und des Eigenschaftenprofils richten sich alle Tests an die Altersgruppe 13–16 Jahre!
- **Bewerbungstraining:** Sowohl für SchülerInnen, die demnächst ihre Schulpflicht beenden als auch für OberstufenschülerInnen werden Bewerbungstrainings angeboten. Das Angebot richtet sich an einzelne interessierte SchülerInnen, nicht an ganze Klassen oder Gruppen. Die TeilnehmerInnen lernen den Bewerbungsprozess kennen und können Bewerbungsgespräche auch praktisch ausprobieren.

Die Wirtschaftskammern der Bundesländer sind über Links auf der Homepage der Wirtschaftskammer Österreich abrufbar. Die Berufs- und BildungsberaterInnen der Wirtschaftskammern in den Bundesländern sind über die Homepage www.berufsinfo.at erreichbar.

BIWI
1180 Wien, Währinger Gürtel 97
Tel.: 01 51450-6518
E-Mail: mailbox@biwi.at
Internet: www.biwi.at
Öffnungszeiten: Mo, Fr 9–12.30, Di, Mi 9–16, Do 13.30–18

2.4 Psychologische StudentInnenberatung

Die Psychologische StudentInnenberatung bietet kostenlos Beratung und Coaching für Studierende an. Sie hilft bei Wahl, Beginn, Wechsel und auch Abbruchüberlegungen des Studiums, unterstützt bei der Persönlichkeitsentfaltung und berät bei studentischen Problemen (Lernschwierigkeiten, Konzentration, Motivation u. ä.). Als Unterstützung für Laufbahnentscheidungen werden mit Hilfe von speziell zusammengestellten Tests und Fragebögen Interessen, Motive, fachliche und persönliche Fähigkeiten sowie Ressourcen genauer untersucht. In einem Nachgespräch und weiteren Coaching-Gesprächen können die Aussagemöglichkeiten der Testergebnisse, die persönlichen Schlussfolgerungen und die weiteren Umsetzungsschritte gemeinsam besprochen werden.

Mit Ausnahme von Erst- und Einzelgesprächen während der Öffnungszeiten ist eine Anmeldung notwendig.

<p>Psychologische Beratungsstelle Wien 1080 Wien, Lederergasse 35/4.Stock Tel.: 01 4023091 E-Mail: psychologische.studentenberatung@univie.ac.at Internet: www.studentenberatung.at/wien.htm Öffnungszeiten: Mo, Mi, Do, Fr 9–12 und 13–15, Di 13–15 Uhr</p>
<p>Psychologische Beratungsstelle Linz 4020 Linz, Altenbergerstraße 69 Tel.: 0732 2468-5310 Außerhalb der Dienstzeiten in dringenden Fällen: Telefonseelsorge: 0732 1770-0 Kriseninterventionszentrum: 0732 2177 E-Mail: psychol.studber@jku.at Internet: www.studentenberatung.at/linz Öffnungszeiten: Mo–Fr 9–12 und 13–15 Uhr</p>
<p>Psychologische Beratungsstelle Salzburg 5020 Salzburg, Mirabellplatz 9/1 Tel.: 0662 8044-6500 Außerhalb der Dienstzeiten in dringenden Fällen: Telefonseelsorge: 142 Ambulante Krisenintervention der Pro Mente Salzburg: 0662 433351 E-Mail: psb@sbg.ac.at Internet: www.studentenberatung.at/salzburg.htm Öffnungszeiten: Mo, Di, Do, Fr 9–12 Uhr</p>
<p>Psychologische Beratungsstelle Graz 8010 Graz, Katzianergasse 7/3 Tel.: 0316 814748 E-Mail: psych.ber@uni-graz.at Internet: www.studentenberatung.at/graz.htm Öffnungszeiten: Mo–Fr 8–16 Uhr</p>
<p>Psychologische Beratungsstelle Innsbruck 6020 Innsbruck, Schöpfstraße 3 Tel.: 0512 507-8491 E-Mail: Psycholog-Studentenberatung@uibk.ac.at Internet: www.studentenberatung.at/innsbruck.htm Öffnungszeiten: Mo–Di 13–15, Do–Fr 10–12 Uhr</p>
<p>Psychologische Beratungsstelle Klagenfurt 9020 Klagenfurt, Universitätsstraße 66 Tel.: 0463 23482 Außerhalb der Dienstzeiten in dringenden Fällen: Telefonseelsorge: 0463 1770 Psychiatrischer Not- und Krisendienst: 0664 3007007 E-Mail: psycholog.studentenberatung@uni-klu.ac.at Internet: www.studentenberatung.at/studentenberatung/de/klagenfurt.htm Öffnungszeiten: Mo–Do 8.30–12 und 13–15 Uhr</p>

2.5 WIFI

Die Bildungsberatung des WIFI umfasst sowohl Angebote für Lehrlinge, SchülerInnen und StudentInnen, als auch für UnternehmerInnen und FirmengründerInnen. Neben persönlichen Beratungsgesprächen werden auch psychologische Tests (Potenzialanalyse) zur Orientierung für die persönliche Berufsentwicklung durchgeführt. Auf eine eingehende Analyse der individuellen Voraussetzungen und der momentanen Situation folgt ein durch die erfahrenen BeraterInnen des WIFI psychologisch

geführtes Gespräch, das dabei helfen soll, die jeweiligen beruflichen Möglichkeiten klar zu erkennen. Ebenso gibt es die Möglichkeit Berufsberatung, Bewerbungscoaching, Berufsorientierungs-Coaching und Lernberatung in Anspruch zu nehmen. Darüber hinaus wird über Bildungsförderungen, Bewerbungsstrategien, Jobbörsen und alle relevanten Medien informiert. Nähere Informationen sind unter www.wifiwien.at/bildungsberatung zu finden.

WIFI

1180 Wien, Währinger Gürtel 97
Tel.: 01 47677-523 (Kurzinfo zur Bildungsberatung und Terminvereinbarung, Mo–Fr 8.30–17 Uhr)
E-Mail: Bildungsberatung@wifiwien.at
Internet: www.wifiwien.at/bildungsberatung

2.6 Placement und Career Services

Placement und Career Services haben an Hochschulen im angloamerikanischen und skandinavischen Raum eine lange Tradition und bilden seit geraumer Zeit auch an österreichischen Universitäten den Schnittpunkt zwischen Unternehmen und AbsolventInnen. Neben den Stellenangeboten werden den StudentInnen und AbsolventInnen auch andere Unterstützungsleistungen wie Potenzialanalysen, Karriere-Coaching, Bewerbungstrainings, vereinzelt auch Angebote für den Erwerb von Zusatzqualifikationen geboten. Beispiele für Einrichtungen an den österreichischen Universitäten bzw. in deren Nahbereich sind:

- UNIPORT Career Center an der Universität Wien: www.uniport.at
- Career Center an der BOKU Wien: www.alumni.boku.ac.at
- TU Career Center – Technische Universität Wien: www.tucareer.com
- Zentrum für Berufsplanung (ZBP) an der Wirtschaftsuniversität Wien: www.zbp.at
- ARTist an der Universität für angewandte Kunst Wien: <http://artist.uni-ak.ac.at>
- Career Center an der Universität Graz: www.uni-graz.at/careercenter
- Career Center an der FH Joanneum Graz: www.fh-joanneum.at/CCT
- BILDUNGSCENTER – akademiker BILDUNG steiermark: www.bic.cc
- Jobservice der Universität Klagenfurt: <http://jobservice.uni-klu.ac.at>
- Career Center an der Universität Salzburg: www.uni-salzburg.at/career
- Career Center an der Universität Innsbruck: www.uibk.ac.at/alumni/career_center
- SoWi-Holding/JobNET an der Universität Innsbruck: www.sowi-holding.at
- Umwelttechnik-Jobbörse (außeruniversitär): www.eco.at, www.oekotechnik.at

2.7 Studien- und Berufsinformationsmessen

BeSt, die größte Bildungsmesse Österreichs bietet bei freiem Eintritt alle Informationen zum Thema Beruf, Studium und Weiterbildung. Die Messe versteht sich als „Informationsbörse“ und erste Anlaufstelle für alle Ratsuchenden. MaturantInnen und Studierende können sich gezielt und umfassend über Berufschancen, Jobmöglichkeiten, Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote und die verschiedenen Aussichten in den einzelnen Berufsfeldern informieren. Veranstalter der BeSt sind

das Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (www.bmwf.gv.at), das Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (www.bmukk.gv.at) und das Arbeitsmarktservice Österreich (www.ams.at). Die BeSt findet in Wien jährlich im März und im Zwei-Jahres-Rhythmus alternierend eine in Graz oder Klagenfurt sowie eine in Innsbruck oder Salzburg statt, d.h. pro Messezyklus (Studienjahr) werden drei Messen abgehalten (2 Bundesländermessen und die Wiener Messe). An zwei Standorten, Graz und Salzburg, wird die BeSt parallel mit der Berufsinformationsmesse (BIM) abgehalten.

Im Rahmen der Messe in Wien präsentieren sich seit 1991 auch zahlreiche ausländische Universitäten und zentrale Informationseinrichtungen aus Ost- und Westeuropa sowie außereuropäischen Staaten, weshalb dieser Teil nunmehr als „BeSt International“ firmiert. Dieses Forum ermöglicht in- und ausländischen Institutionen Kontaktaufnahme und Erfahrungsaustausch und österreichischen Studierenden Informationen über Studienbedingungen im Ausland.

Informationen: www.bestinfo.at

Zudem gibt es die vom Zentrum für Berufsplanung der Wirtschaftsuniversität Wien veranstaltete **zBp-Absolventenmesse**, die sich mit rund 130 Ausstellern bereits als eine der größten Recruitingmessen für WirtschaftsakademikerInnen in Europa etabliert hat.

Informationen: www.zbp.at und www.zbpabsolventenmesse.at

TUday veranstaltet vom TU Career Center. Die Messe findet einmal jährlich im Frühjahr statt und es werden schwerpunktmäßig TU-AbsolventInnen mit Berufserfahrung von den Unternehmen angesprochen. 2009 nahmen fast 100 Unternehmen teil. Die nächste Messe findet am 29. April 2010 statt.

Informationen unter <http://tuesday.tucareer.com>

Vom Career Center der Universität Wien „Uniport“ wird die **SUCCESS** und die **Uni-SUCCESS** ein Mal im Jahr in Wien veranstaltet (eine Messe nur für JuristInnen, eine interdisziplinäre Messe). Weiters wird noch eine Berufsinformmesse in Graz unter dem Namen **EXCELLENCE** angeboten.

Informationen: www.uniport.at (siehe im Menüpunkt „Veranstaltungen“)

Das Jobservice der Universität Klagenfurt veranstaltet jährlich die **Connect-Jobmesse** an der Unternehmen ihr Profil sowie ihre Job- und Praktikumsangebote präsentieren. Ein PC-Raum der Universität wird als Test-Center eingerichtet, in dem Online-(Bewerbungs-)Fragebogen, Potenzialanalysen oder Eignungstests bearbeitet werden können.

Informationen: www.uni.klu-ac.at/connect

Bildungs- und Berufsinformationstage der AK Wien: Die Bildungs- und Informationstage der AK Wien sollen Jugendlichen bei der beruflichen Weiterbildungsorientierung helfen. Die Messe findet jährlich statt.

Informationen: www.L14.at

Termine von **weiteren Berufsinformationsmessen** können unter anderem beim AMS Österreich beziehungsweise für Informationsveranstaltungen in den Bundesländern in den AMS-Geschäftsstellen der Bundesländer angefragt werden.

TIPP	Den BesucherInnen von Studien- und Berufsinformationsmessen wird empfohlen, sich bereits vor der Messe über die Unternehmen und Geschäftsfelder zu informieren, die geplanten Gespräche ähnlich einem klassischen Bewerbungsgespräch vorzubereiten und vollständige Bewerbungsmappen mitzubringen. Wichtig ist, aktiv zu sein und auf die Unternehmen zuzugehen, anstatt darauf zu warten, angesprochen zu werden. Da der/die FirmenvertreterIn an einem Messestand außer dem ersten Eindruck, den der/die InteressentIn macht, nichts weiteres von der Person weiß, ist es notwendig, sich in möglichst kurzer Zeit interessant zu präsentieren.
-------------	---

3 Karriereplanung und Bewerbung

Die Berufswahl ist eine wichtige Entscheidung. Sie legt die Möglichkeiten und Grenzen der Zukunft fest. Sie ist ein wesentlicher Faktor für die späteren Chancen am Arbeitsmarkt und damit der zukünftigen Lebensgestaltung.

Dem Beruf kommt nicht nur die Sicherung des Lebensunterhaltes zu, sondern weitgehende Lebensformende Einflussnahme. Dies zeigt sich vor allem in zeitlicher Hinsicht, nachdem die Arbeitszeit einen erheblichen Teil der Lebenszeit der Menschen in der westlichen Welt in Anspruch nimmt. Neben ökonomischen Bedürfnissen befriedigt Arbeit auch Identitäts-, Sinnstiftungs- und Kontaktbedürfnisse. Die Zufriedenheit mit der gewählten Arbeit hängt von den individuellen Interessen und Eignungen, aber auch von den Arbeitsbedingungen und Berufsanforderungen ab. Zitat: „[...]“

1. Bewusstsein machen der eigenen Situation,
2. Erarbeiten eines Stärken-/Schwächenprofils,
3. Erstellen eines Zielkataloges,
4. Ausnützen des Beziehungsnetzes,
5. Präzise Umsetzung.

Noch ein guter Rat: Ohne den Punkt 1 nützen die Punkte 2–5 nichts. Denken Sie an einen Satz des wohl berühmtesten Eishockeyspielers der Welt, Wayne Gretzky: ‚Gehen Sie nicht dorthin, wo der Puck ist, sondern dorthin, wo er hinkommt!‘⁵⁶

Die Vielfalt an bildungs- und beschäftigungspolitischen, wirtschaftlichen, sozialen und technischen Entwicklungen sowie die zunehmende Internationalisierung führen dazu, dass die Entscheidung für eine Handlungsoption – unter vielen – immer schwerer fällt. Die Unsicherheit darüber, ob mit einer bestimmten Handlung (z.B. Berufsentscheidung) ein bestimmtes gewünschtes Ereignis eintritt (erwartbares Ergebnis der Handlung, z.B. Beschäftigung), wird angesichts der Globalisierung immer größer.

Dargestellt sind möglichst vielseitige Informationen über berufliche Möglichkeiten sowie über etwaige künftige Entwicklungen und Chancen in den diversen Berufssparten und den daraus resultierenden Anforderungen wesentliche Voraussetzungen, um zu einer fundierten Entscheidung zu kommen. Darüber hinaus ist eine kritische Selbsteinschätzung ein wichtiger Aspekt, um eine bewusste und rationale Berufsentscheidung treffen zu können.

In sich zu gehen, sich mit sich selbst zu befassen und sich mit der eigenen Vergangenheit auseinander zu setzen, bildet die Grundlage für zukünftige Lebensgestaltung. Selbstorganisiertes und selbstbestimmtes (Berufs-) Entscheiden setzt die Kenntnis über individuelle Fähigkeiten, Neigungen und Interessen voraus. Die Auseinandersetzung mit der Frage, wer man ist, wo die eigenen Stärken und Schwächen liegen, welche (prägenden) Erfahrungen negativ oder positiv erlebt wurden, stellt die Basis für einen erfolgreichen Berufsorientierungsprozess dar. Nur wer weiß, woher er kommt, wer er ist, ist auch in der Lage, Entscheidungen für die Zukunft zu treffen.

⁵⁶ Mag. Günther Tengel, Geschäftsführender Gesellschafter von Jenewein & Partner/Amrop Hever.

3.1 Identifikation der Interessen und Fähigkeiten

„Finde dich selbst! Finde heraus, was du wirklich gut kannst. Was dich von anderen unterscheidet. Dass können auch künstlerische oder soziale Fähigkeiten sein. Auf keinen Fall sollte man auf ‚Trendberufe‘ starren, weil das sowieso alle tun und es dann am Ende genau dort wieder eng wird. In der Arbeitswelt der Zukunft sucht man eher nach selbstbewussten Menschen, die weiter dazulernen. Die einen offenen Geist haben, neugierig sind.“⁵⁷

Berufsentscheidungen stützen sich in erster Linie auf die Kenntnis der vermuteten Fähigkeiten für einen Beruf und der damit einhergehenden Interessen. Das Begehren, in eine bestimmte Berufsrichtung zu gehen, das Bedürfnis, einen gezielten Kurs einzuschlagen, wird insbesondere von individuellen Interessen und Fähigkeiten getragen.

Ressourcen (Fähigkeiten, Stärken, Fertigkeiten, Kenntnisse etc.) sind Güter und Mittel, mit deren Hilfe Macht- und Lebensbeziehungen gestaltet werden. Sie sind das individuelle Kapital, das eingesetzt wird, um über einen bestimmten Weg ein gewünschtes Ziel bzw. ein begehrtes Gut zu erwerben. Der strategische Einsatz seiner Ressourcen setzt aber voraus, dass man sich dieser bewusst ist. Nur wer seine/ihre eigenen Ressourcen ausreichend kennt, ist auch in der Lage, bestimmte Wege aktiv einzuschlagen und Berufsziele erfolgreich anzuvizieren.

Für eine berufliche Orientierung ist es wichtig, die eigenen Wünsche und Ziele aber auch die eigenen Stärken zu kennen. Die Reflexion der Stärken dient nicht nur der Überprüfung, ob die Zielvorstellung realistisch ist, sondern auch dazu, diese in Folge bewusst bei der Erreichung des Zieles einzusetzen. Fragt man Menschen nach ihren Fähigkeiten und Stärken, so sind sie häufig fixiert auf Aspekte, die sich direkt oder unmittelbar als Stärken vorzeigen lassen. Sie vergessen nicht selten, wie viel sie im Leben bereits gemacht und erfahren haben, was sie als indirektes Grundmaterial nutzen könnten, um daraus sozusagen Stärken zweiter Hand abzuleiten.

TIPP	<p>Bitten Sie FreundInnen und Bekannte um Feedback zu ihren Fähigkeiten und Stärken! Die eigene Wahrnehmung ist nicht objektiv, sie hilft uns die Dinge in dem Licht zu sehen, wie wir sie gerne sehen möchten. Deshalb ist es wichtig, das eigene Selbstbild mit Rückmeldungen aus der Umwelt zu vergleichen. Was andere Personen im Fremdbild mitteilen ist ebenso wenig objektiv, da es immer von der Perspektive dessen abhängt, der sich etwas anschaut. Niemand ist genau so, wie andere ihn/sie sehen – genauso wenig aber auch so, wie er/sie sich selbst sieht. Überlegt werden sollte allerdings, wie man mit überraschenden Diskrepanzen zwischen Selbst- und Fremdbild umgehen will.</p>
-------------	--

Persönliche Checkliste

In einer Gegenüberstellung von Selbst- und Fremdbild bei der Einschätzung der eigenen Stärken und Entwicklungsfelder können etwaige „Unstimmigkeiten“ identifiziert werden. Nachfolgende Übung dient dazu, eine solche Gegenüberstellung vorzunehmen. Folgende Fragen sollten Sie sich und Ihren FreundInnen und Bekannten dabei stellen.

⁵⁷ Trend- und Zukunftsforscher Matthias Horx (2004) www.abimagazin.de/200401/pdf/schwerpunkt.pdf [24.2.2009].

Checkliste: Stärken- und Schwächenprofil

Fragestellung	Selbsteinschätzung	Fremdeinschätzung
Welche besonderen Fähigkeiten besitze ich?		
Was beherrsche ich wirklich gut?		
Welche Tätigkeiten bereiten mir Schwierigkeiten?		
Auf welchen Gebieten muss ich noch an mir arbeiten?		
Welcher Berufsbereich ist nichts für mich?		

Unterstützung bei der Identifikation der Interessen und Fähigkeiten:

AMS – Allgemeiner Interessens-Struktur-Test (AIST): Der in den USA von Holland entwickelte und in Österreich von Prof. Bergmann und Prof. Eder an der Universität Linz adaptierte AIST kann von InteressentInnen in den BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS während der Öffnungszeiten ohne Voranmeldung am PC bearbeitet werden. Die Ergebnisse des Tests zeigen, welche Interessen beziehungsweise ob jemand einen oder mehrere Interessensschwerpunkte hat, wobei die Dimensionen praktisch-technisch, intellektuell-forschend, künstlerisch-sprachlich, sozial, unternehmerisch und ordnend-verwaltend erfasst werden. Der AIST umfasst 60 Fragen (jeweils 10 Fragen pro Dimension) und dauert etwa 10 Minuten. Die Ergebnisse des Tests werden auf Wunsch mit der/dem InteressentIn besprochen und es werden Informationen über mögliche Ausbildungswege, die für die/den jeweilige/n KlientIn in Frage kommen, angeboten.

AMS-Berufskompass: Der AMS-Berufskompass (www.ams.at/berufskompass) wird online bearbeitet und hat zum Ziel, bei der beruflichen Orientierung zu helfen. In ca. 15 Minuten werden 75 Fragen beantwortet, die für die Berufswahl wichtige personen- und arbeitsplatzbezogene Merkmale erfassen. Nach dem Ausfüllen erhält man eine auf den individuellen Ergebnissen beruhende Liste passender Berufsvorschläge aus über 700 gespeicherten Berufsbildern.

Berufsinformations-Computer (BIC): Der BIC, ein Interessensprofil, wurde vom IBW im Auftrag der Wirtschaftskammern Österreichs entwickelt und ist über die Homepages www.bic.at, www.berufsinfo.at, www.biwi.at oder www.wko.at erreichbar und online zu bearbeiten. Der BIC erstellt zuerst ein Interessensprofil. Die Bewertung der Interessensfragen erfolgt auf einer Skala, die von 1 (sehr gerne) bis 4 (auf keinen Fall) reicht. Nach Beantwortung aller Fragen erscheint eine grafische Auswertung am Bildschirm. Zu jeder Berufsgruppe wird ein Balken ausgegeben, der das Interesse an dieser Berufsgruppe widerspiegelt. Basierend auf den Ergebnissen werden verschiedene Tätigkeitsbereiche vorgeschlagen, die aus den getätigten Angaben resultieren, wobei die/die Ausführende in jedem Abschnitt selbst entscheidet, welchen weiteren Schritt sie/er wählt. Die Beantwortung aller Fragen des Interessensprofils dauert ca. 10 Minuten.

Potenzialanalyse des WIFI: Im Rahmen der „Bildungsberatung für Karriere und Unternehmen“ des WIFI wird eine Potenzialanalyse angeboten (www.wifiwien.at, siehe Menüpunkt Karriere/Bil-

derungsberatung für Karriere und Unternehmen). Mit Hilfe von Tests und Analysen am Computer werden Ihre Fähigkeiten, Potenziale und Interessen ermittelt. Darauf aufbauend werden Ihre persönlichen beruflichen Möglichkeiten und Karrierepläne besprochen. Die Potenzialanalyse findet zu drei Terminen statt. Sie besteht aus einem Erstgespräch, das ca. 45 Minuten dauert. Danach folgt ein Testtermin, der ca. vier Stunden dauert. Und zum Schluss findet ein Auswertungsgespräch von ca. 60 bis 90 Minuten statt, in dem konkrete weitere Schritte entwickelt werden. Die Kosten für die Potenzialanalyse belaufen sich auf 190 Euro.

Berufsdiagnostik Austria: (www.berufsdagnostik.at) Unterstützung des Menschen auf seinem beruflichen Weg über Einschätzung der Arbeits- und Leistungsfähigkeit, bezogen auf Berufe und Tätigkeiten am Arbeitsmarkt.

Schul- und Ausbildungsberatung: (www.ausbildungsberatung.at) Die steirische Schul- und Ausbildungsberatung SAB bietet auf ihrer Webseite Schullaufbahn-, MaturantInnen- und Studienberatung an. Des Weiteren findet man auf der Homepage Interessenstests, die direkt ausgefüllt werden können.

3.2 Informationen zu Arbeitsmarkt und Beschäftigungsaussichten

Die Reflexion darüber, welcher Beruf anvisiert werden soll und was dafür getan werden muss, um diesen zu erlangen, stellt die Voraussetzung dafür dar, zielgerichtet handeln zu können. Aus diesem Grund ist die Kenntnis der am Arbeitsmarkt geforderten Qualifikationen notwendig, um abwägen zu können, inwiefern die eigenen Potenziale und Kompetenzen mit den am Arbeitsmarkt existierenden Berufsanforderungsprofilen übereinstimmen. Erst wer weiß, welche Qualifikationen, Potenziale, Kompetenzen und Interessen der gewünschte Beruf voraussetzt, ist in der Lage, die eigene Eignung dafür und den Weg dorthin zu erkennen.

Die **BerufsInfoBroschüren des AMS** geben einen hilfreichen Überblick über Arbeitsmarktprognosen und Beschäftigungs- wie auch Weiterbildungsmöglichkeiten verschiedener Berufsfelder. Die BerufsInfoBroschüren können via www.ams.at/berufsinfo downgeloadet oder in den BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS kostenlos bezogen werden (www.ams.at/biz).

Das **AMS-Qualifikations-Barometer** zeigt, in welchen Berufsbereichen Arbeitskräfte nachgefragt werden und mit welchen Qualifikationen derzeit gepunktet werden kann. Hier sind neben Berufsbeschreibungen auch Auflistungen der Arbeitsmarkt- und Qualifikationstrends zu finden. Dabei werden sowohl regionale Besonderheiten berücksichtigt als auch Trendaussagen auf Ebene der Berufe wiedergegeben. AMS-Qualifikations-Barometer: www.ams.at/qualifikationen

Durch die **Analyse von Stellenanzeigen** in regionalen und überregionalen **Tageszeitungen** im In- und Ausland, von **Jobbörsen** im Internet,⁵⁸ von Geschäftsberichten, von **Unternehmenshomepages**, der Gelben Seiten (für Initiativbewerbungen) u.a. kann man sich einen Überblick über die am Markt geforderten Qualifikationen verschaffen.

Eine sehr gute Möglichkeit, sich über Berufschancen, Jobmöglichkeiten, Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote sowie über die verschiedenen Aussichten in den einzelnen Berufsfeldern zu

⁵⁸ Siehe Materialsammlung (Kapitel 7).

informieren, bieten **Studien- und Berufsinformationsmessen** (siehe dazu Kapitel 2.7) sowie **Placement** und **Career-Services** (siehe dazu Kapitel 2.6).

TIPP	Die Berufswahl sollte nicht allein von Beschäftigungs- und Arbeitsmarktprognosen abhängig gemacht werden. Sicher ist es so, dass man Berufsbereiche nennen kann, die gute Entwicklungschancen vorhersagen, und solche, bei denen Skepsis angebracht ist. Aber immer ist es der Mensch selbst, der mit der konkreten Situation umgehen wird müssen. Selbst in noch so viel versprechenden Professionen ist es nicht selbstverständlich, die Karriereleiter zu erklimmen, und auch noch so „schlechte“ Berufsentscheidungen führen nicht automatisch in die Leere. Generell gilt: Behalten Sie die Arbeitsmarktprognosen ruhig im Auge; sie können, wenn Sie sich weitgehend sicher sind, als zusätzliche Entscheidungshilfe dienen. Nicht weniger, aber auch nicht mehr.
-------------	--

3.3 Strategien zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen

„Die Zertifikate, die im Bildungssystem vergeben werden, sind keine Schlüssel mehr zum Beschäftigungssystem, sondern nur noch Schlüssel zu den Vorzimmern, in denen die Schlüssel zu den Türen des Beschäftigungssystems verteilt werden.“⁵⁹

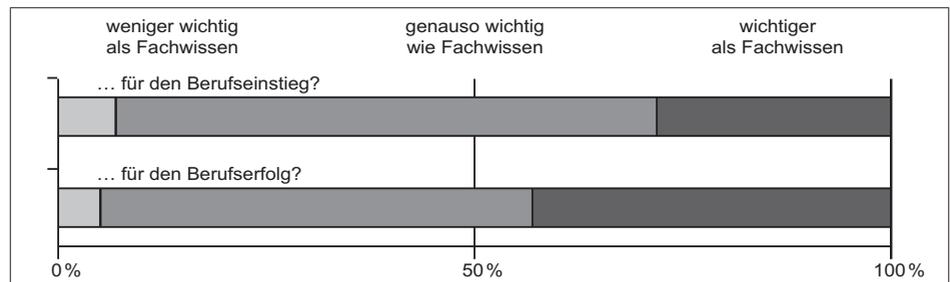
3.3.1 Zusatz- und Schlüsselqualifikationen

Neben der fachlichen Ausbildung schauen Firmen immer mehr auf Soft Skills und die Fähigkeit der BewerberInnen, sich gut an neue Gegebenheiten anzupassen:

In einer AMS-Umfrage gaben 40% der Unternehmen an, dass Zusatzqualifikationen für sie als Einstellungskriterium zählen, 39% achten auf Flexibilität. In einer zunehmend vernetzten Wirtschaft sei es wichtig, rasch auf veränderte Rahmenbedingungen reagieren zu können.⁶⁰

„Rascher Wandel ist das charakteristischste Kennzeichen unserer Wirtschaft. Flexibilität, Problemlösung und Selbstständigkeit ist für alle gefragt.“⁶¹

Welche Relevanz haben Schlüsselqualifikationen ...



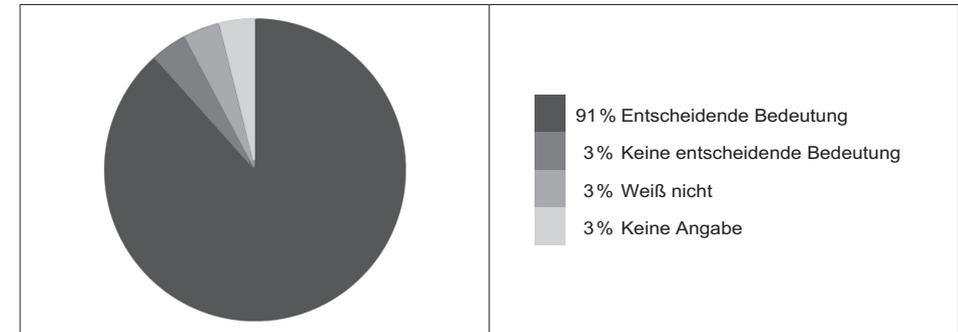
Quelle: www.sq21.de

59 Ulrich Beck (1986): Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt am Main, Seite 245.

60 Vgl. TOP Gewinn – Das Magazin für Geld und Erfolg. März 2005, 3a/o5, Seite 32ff.

61 Maria Hofstätter, Leiterin der Forschungsabteilung des AMS Österreich (2005), in: TOP Gewinn – Das Magazin für Geld & Erfolg, Seite 38ff.

Schlüsselqualifikationen spielen bei mehreren BewerberInnen mit gleichwertiger fachlicher Eignung bei der Einstellung



Quelle: Anna Matthies: Welche Schlüsselqualifikationen erwarten Arbeitgeber/innen derzeit von Hochschul-/Fachhochschulabsolventen/innen? Zentrum für außerfachliche Qualifikationen (Hg.) Köln 2006.

Ein häufiges Problem Arbeitsuchender ist das Unvermögen, die Frage zu beantworten, was sie dem Arbeitsmarkt zu bieten haben. Von großer Relevanz für den Bewerbungserfolg sind dabei nicht nur die formalen Qualifikationen (Zeugnisse, Abschlüsse), sondern auch die nicht formalisierbaren Qualifikationen, die so genannten Schlüsselqualifikationen, sowie der individuelle Werdegang (Lebenslauf, Interessen, Erfahrungen). Eine deutsche Studie arbeitet zum Beispiel heraus, dass 40% der befragten Unternehmen Fachkenntnisse und Schlüsselqualifikationen als gleich relevant im Bezug auf die Neueinstellung eines/einer MitarbeiterIn sehen. 10% der Unternehmen halten Schlüsselqualifikationen im Rekrutierungsprozess sogar für bedeutender als formale Qualifikationen.⁶²

Bezüglich der Schlüsselqualifikationen wurden im Vorfeld der UNESCO-Weltkonferenz zum Thema „Higher Education“ etwa folgende Forderungen des globalen Arbeitsmarktes zusammengetragen:

- Fähigkeit zur Teamarbeit (insbesondere auch in der Überwindung stereotyper Geschlechterrollen)
- Zielbewusstsein, Kreativität, Initiative und Entscheidungsfreudigkeit
- gute sprachliche und schriftliche Ausdrucksweise
- Selbstdisziplin und Arbeitsmoral
- Fähigkeit, Aufgabenstellungen aus verschiedenen Perspektiven zu betrachten
- Bewusstsein für die Notwendigkeit zur ständigen Weiterbildung

Während AbsolventInnen über ausreichende wissenschaftlich-fachliche Kenntnisse (z.B. fachspezifische theoretische Kenntnisse) und intellektuell-akademische Fähigkeiten (z.B. Lernfähigkeit, Konzentrationsfähigkeit, Allgemeinwissen und Selbständiges Arbeiten) verfügen, werden vor al-

62 Matthies, Anna (2006): Welche Schlüsselqualifikationen erwarten Arbeitgeber/innen derzeit von Hochschul-/Fachhochschulabsolventen/innen? Kurzfassung zur Wissenschaftlichen Studien zum Thema: „Der Bologna Prozess und die Bedeutung von Schlüsselqualifikationen in der Hochschulausbildung.“ Köln.

lem sozial-interaktive Kompetenzen (Planen, koordinieren und organisieren, Verhandeln, Verantwortungs- und Entscheidungsfähigkeit) als defizitär bezeichnet. Gerade diese (z.B. Kommunikationskompetenz) werden laut einer aktuellen Studie von Unternehmen allerdings am meisten gefragt.⁶³

Zur zielführenden Durchführung von Forschungsprojekten werden zunehmend Kenntnisse aus dem Bereich des Projektmanagements erforderlich, zudem Know-how im Bereich Akquisition und Fundraising zur finanziellen Absicherung der Forschungseinrichtungen und Projekte. Steigender Qualifikationsbedarf ergibt sich in den Bereichen Recherche (z. B. Internetrecherche, Nutzung von Online-Katalogen) und Präsentationstechniken sowie in Englisch.

Flexibilität ist sowohl aus inhaltlichen als auch aus organisatorischen Gründen notwendig: Einerseits sollen MitarbeiterInnen ein breites Themenspektrum wissenschaftlich bearbeiten können, andererseits sind sie vermehrt gefordert, auch atypische Beschäftigungsverhältnisse einzugehen. Geringere Chancen, in Wissenschaft und Forschung eine ausbildungsadäquate Beschäftigung zu finden, sowie befristete und atypische Beschäftigungsverhältnisse erfordern die Fähigkeit zur Selbstorganisation, Flexibilität, aber auch Frustrationstoleranz.

Für die Mitarbeit in privatwirtschaftlichen Unternehmen sind unternehmerisches Denken sowie betriebswirtschaftliche Kenntnisse erforderlich bzw. die Bereitschaft, sich diese anzueignen. Wichtig ist hier die Verbindung von fachlichen Qualifikationen und wirtschaftlichen Kompetenzen. Ebenso gefordert sind KundInnenorientierung und Projektmanagementkenntnisse, Kommunikations- und Teamfähigkeit, Leistungsbereitschaft und Verkaufsorientierung. MitarbeiterInnen in international tätigen Firmen benötigen im Umgang mit KollegInnen und GeschäftspartnerInnen hohes Einfühlungsvermögen und interkulturelle Kompetenz.

Aufgeschlossenheit für interdisziplinäre Zusammenarbeit gewinnt weiter an Bedeutung, da neue Erkenntnisse auch durch die gezielte Zusammenarbeit mit anderen Fachgebieten, v. a. auch aus dem naturwissenschaftlich-technischen Bereich, gewonnen werden können. So können z. B. ArchäologInnen mit Hilfe geomagnetischer Messungen schon vor den eigentlichen Grabungen Aufschluss über potenzielle Fundstellen gewinnen.

Detailliertere Informationen zu Qualifikationstrends der einzelnen Berufsbereiche sind dem AMS-Qualifikations-Barometer zu entnehmen (www.ams.at/qualifikationen).

Wichtige Qualifikationen in sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Berufsfeldern

Fachliche Qualifikationen	Prognose	Bedeutung am Arbeitsmarkt
IT-Grundkenntnisse	↑	■■■
Projektmanagement-Kenntnisse	↑	■■
Fundraising	↔	■■
Kenntnis wissenschaftlicher Arbeitsmethoden	↔	■■■
Wissenschaftliches Fachwissen	↔	■■■

63 Gayk, Florian (2005): SQ21 – Schlüsselqualifikationen im 21. Jahrhundert. München.

Überfachliche Qualifikationen	Prognose	Bedeutung am Arbeitsmarkt
Englisch-Kenntnisse	↑	■■
Fähigkeit zur Zusammenarbeit	↑	■■
Kommunikationsfähigkeit	↑	■■
Lernbereitschaft	↑	■■
Organisationstalent	↑	■■
Fremdsprachen-Kenntnisse (außer Englisch)	↑	■
Interkulturelle Kompetenz	↑	■
Unternehmerisches Denken	↑	■
Analytisches Denkvermögen	↔	■■■

Prognose: ↑↑ = steigend, ↑ = tendenziell steigend, ↔ = gleichbleibend, ↓ = tendenziell sinkend, ↓↓ = sinkend
 Bedeutung am Arbeitsmarkt: ■■■ = hoch, ■■ = mittel, ■ = niedrig

Quelle: AMS-Qualifikations-Barometer (www.ams.at/qualifikationen), Stand 2008/2009.

3.3.2 Networking

Dass zwischenmenschliche Netzwerke einen wesentlichen Erfolgsfaktor darstellen ist nicht neu: Erfolgreiche Menschen haben intelligentes Beziehungsmanagement immer schon genützt, um neue Türen zu öffnen, das eigene Vorankommen zu beschleunigen und die Karriere zu fördern.

Nur ca. ein Drittel aller freien Stellen wird öffentlich, also in Zeitungen oder im Internet, ausgeschrieben. Die restlichen Stellen werden meistens über Kontakte besetzt, da viele Firmen einerseits die hohen Kosten und den enormen organisatorischen Aufwand einer öffentlichen Ausschreibung scheuen, und andererseits meistens bereits vor dem Ausschreiben einer Stelle die Suche nach einer geeigneten Person über die persönlichen Kontakte der Firma startet. Daher zahlt es sich aus, bereits bestehende persönliche Kontakte zu pflegen und neue zu knüpfen.

3.3.3 Die Vorteile des Networking

- Zugang zu wichtigen Informationen
- Verbesserung eigener Ideen durch konstruktive Kritik
- Erweiterung des fachlichen Horizonts
- Hilfe und Ratschläge von NetzwerkpartnerInnen
- Erhöhung der Karrierechancen
- Mögliche Jobangebote

Strategisches und systematisches Networking, d. h. die Entwicklung eines Netzwerkes, der Aufbau von Kontakten und deren regelmäßige Pflege, ist aber nicht etwas, was zufällig passiert, es muss aktiv gelebt werden. Erfolgreiches Networking ist eine intensive Aufgabe, erfordert Zeit und Investition persönlicher Ressourcen. Networking besteht aus Geben und Nehmen und erfordert Geduld, da nicht von Haus aus ein Nutzen aus den Kontakten erwartet werden sollte. Wesentliche Voraussetzungen sind Offenheit, Verlässlichkeit und Kommunikationsfähigkeit.

Beim Networking zählen sowohl Qualität als auch Quantität. Je mehr Leute man kennt, umso größer ist die Chance, dass für bestimmte Probleme genau die richtigen AnsprechpartnerInnen und somit Lösungen gefunden werden können. Dabei sollte allerdings nicht nach dem Gießkannenprinzip vorgegangen, sondern die Partner ganz bewusst und gezielt ausgesucht werden:

- Was möchte ich innerhalb eines definierten Zeitraums erreichen?
- Wen kenne ich (beruflich oder privat), der mir dabei helfen könnte?
- Wer fehlt mir für die Zielerreichung/mit wem sollte ich in Kontakt treten und wie?

Um die richtigen Leute kennen zu lernen, gibt es eine Reihe von Möglichkeiten, die genutzt werden können.

Firmenveranstaltungen sowie Workshops, Seminare, Diskussionsveranstaltungen, Kongresse, Fachmessen u.ä. eignen sich hervorragend, um mit Brancheninsidern über gemeinsame Erfahrungen zu plaudern und somit in Kontakt zu treten. Darüber hinaus gibt es die Möglichkeit einem Berufsverband oder einem bestehenden Netzwerk wie z.B. StudentInnenverbindungen, Ehemaligentreffen, Vereinen/Verbänden, Branchen-Treffen/-Clubs etc. beizutreten. Wichtig ist jedoch, die gewonnenen Kontakte auch zu pflegen: Einmal auf einer Veranstaltung mit einem interessanten Menschen ein tolles Gespräch geführt zu haben, ist noch lange kein Netzwerk, auf das man im Bedarfsfall bauen kann.

TIPP	Fertigen Sie eine Liste von ca. 30 Namen an, die Ihnen in Bezug auf berufliche Veränderungen oder für das Herstellen von weiteren Kontakten/Firmen in irgendeiner Weise hilfreich sein könnten. Familienangehörige, ehemalige KlassenkameradInnen und StudienkollegInnen, (frühere) ArbeitskollegInnen, NachbarInnen, FreundInnen von FreundInnen, Personen, die Sie über Vereine, Initiativen, oder sonstige Freizeitveranstaltungen kennen gelernt haben. Überlegen Sie anschließend, ob und in welcher Form sie die jeweiligen Personen kontaktieren werden. Bevor Sie den Kontakt herstellen, überlegen Sie, wie Sie ein solches Gespräch beginnen könnten bzw. was Sie von Ihrem Gegenüber erfahren möchten.
-------------	---

Der Verlauf eines solchen Gespräches könnte in etwa so aussehen:

- Nachdem Sie Ihrem Gesprächspartner für die Gesprächsmöglichkeit gedankt haben, versuchen Sie, die Unterhaltung dadurch in Gang zu bringen, dass Sie auf vergangene gemeinsame Erfahrungen anspielen und/oder sich auf gemeinsame Bekannte berufen. Zeigen Sie Ihrem Gegenüber, dass Sie sich neben Ihrem persönlichen Anliegen durchaus auch für ihn/sie interessieren und ihm/ihr zuhören, ohne gleich auf die Beantwortung Ihrer Fragen zu drängen.
- Stellen Sie sich und Ihren beruflichen Hintergrund in maximal fünf Sätzen vor.
- Erklären Sie, warum Sie um diesen Termin gebeten haben, und artikulieren Sie Ihre Wünsche.
- Betonen Sie, dass Sie keine Stellenvermittlung erwarten.
- Versuchen Sie, Verständnis im Sinne von Interesse für Ihre Lage zu wecken, ohne Ihr Schicksal zu beklagen oder Ihren bisherigen Arbeitgeber schlecht zu machen.

Des Weiteren gibt es auch thematisch organisierte Netzwerke, die sich mit einem bestimmten Thema auseinandersetzen und Erfahrungen austauschen – auch eine gute Möglichkeit neue Kontakte zu knüpfen.

Beispielhaft sind hier das IMST⁶⁴ – ein Netzwerk zur Weiterentwicklung des Mathematik-, Naturwissenschafts- und Informatikunterrichts in Österreich, sowie e-lisa⁶⁵ – Ein LehrerInnen Netzwerk zum Austausch über E-Learning zu nennen.

3.3.4 Mentoring

Unter Mentoring versteht man eine persönlich gestaltete Beziehung zwischen dem/r beruflich erfahrenen MentorIn und dem/r karrierebewussten, aber weniger erfahrenen Mentee. Der/Die MentorIn gibt Ratschläge, hilft Probleme zu lösen, führt in Netzwerke ein. Gerade für Frauen stellt das Konzept hinsichtlich Chancengleichheit und möglichem Zugang zu Führungspositionen eine große Unterstützung dar. Denn auch heute noch werden sie häufig beim Erklimmen der Karriereleiter oder in finanziellen Fragen benachteiligt.

Neben zufällig entstandenen Kontakten, die quasi informelles Mentoring ohne Strukturen und festen Ablauf bieten, gibt es auch organisierte Mentoringprogramme innerhalb von Unternehmen als Weiterbildungs- und Fördermaßnahmen sowie organisationsextern.

Die Mentoring-Beziehung dauert im Normalfall zwischen sechs Monaten und drei Jahren. Ein festgelegtes Ende ist zur Entlastung des/r Mentors/In sowie zur Förderung der Selbstständigkeit der Mentees notwendig. Mentoring setzt eine geschützte Beziehung mit enormem Vertrauensanspruch voraus. Innerhalb dieser kann der/die Mentee lernen und experimentieren, die eigenen Ziele klar abstecken und erhält von der/dem Mentor wertvolle Tipps. Über Ideen, Probleme, Schwächen und Ängste sollte offen gesprochen werden.

Der/Die Mentee trägt die Verantwortung dafür, was er/sie von der/m MentorIn lernen will, bereitet die Besprechungen mit der/m MentorIn vor, stellt gezielte Fragestellungen und nutzt die Mentoringphase intensiv für Lernen und Experimentieren. Von der/m Mentee sind dabei Engagement, Karrierebewusstsein, Offenheit, Kommunikationsfähigkeit, die Bereitschaft zur Selbstreflexion sowie eine klare Wunschformulierung und Zieldefinition gefordert. Die Aufgaben der/s MentorIn sind Hilfestellung bei Entscheidungsfindungen der/s Mentee/s, strategische und methodische Tipps, Motivation der/s Mentee/s, Weitergabe des Erfahrungsschatzes und Fachwissens, Erklärung bestehender Strukturen und Organisationsabläufe, Erkennen des Potenzials der/s Mentee/s und in Folge Förderung der Stärken und Lösungsvorschläge zur Schwächenbehebung sowie eventuell Shadowing (d.h. Mentee begleitet Mentor im Arbeitsalltag und zu Besprechungen).

Eine Mentoring-Beziehung bietet für beide Seiten Vorteile (win-win): Der/Die Mentee hat die Möglichkeit sich Zusatzqualifikationen in fachlicher Hinsicht anzueignen, die Persönlichkeit und den Horizont (neue Perspektiven und Ideen) weiter zu entwickeln, erhält Zugang zu wichtigen Netzwerken und Kontakte zu EntscheidungsträgerInnen und gewinnt Klarheit über berufliche und private Ziele. Umgekehrt hat auch der/die MentorIn die Möglichkeit der Reflexion über die eigenen Handlungsweisen durch das Feedback der/s Mentee/s, erhält neue Blickwinkel und Impulse für die Arbeit etc.

⁶⁴ www.imst.ac.at [4.9.2009].

⁶⁵ www.e-lisa-academy.at [11.11.2008].

Mentoring – Initiativen und Plattformen

www.bildungsmentoring.at	Für StudentInnen, die sich in einer beruflichen Orientierungsphase befinden sowie für Frauen in Richtung Karriereaufbau und Wiedereinstieg.
www.bic.cc	Vier unterschiedliche Mentoring-Programme, die auf die unterschiedlichen Karriereplanungen von JungakademikerInnen und Selbstständigen zugeschnitten sind.
www.regionalesmentoring.at	Regionales Mentoring-Programm für Frauen in Politik und Öffentlichkeit in Niederösterreich
www.frauen.bka.gv.at	Mentoring gilt als Möglichkeit zur beruflichen Förderung und Unterstützung von Frauen. Das „frauen.kompetenz.netz“ setzt neue inhaltliche Impulse und entwickelt Frauen-Netzwerke weiter.

3.3.5 Studieren im Ausland

Um das oder die Auslandssemester bzw. Auslandsjahr(e) passend in das Studium zu integrieren, ist eine gute und vor allem rechtzeitige Planung erforderlich.

Anlaufstelle bei allen Fragen zum Auslandsstudium ist das Auslandsbüro der Universität, an der man inskribiert ist. Da die Auslandsbüros aber vor allem an den größeren Unis meistens überlastet sind, empfehlen die ÖH sich schon vorab im Internet oder mit Hilfe von Broschüren selbst so umfangreich als möglich zu informieren. Auch die Referate für Internationale Angelegenheiten der ÖH geben gerne Auskunft und können mit Tipps und Tricks weiterhelfen.

Die OH-Broschüre „Studieren im Ausland“ ist als Download auf www.oeh.ac.at/studieren verfügbar.

Neben den Auslandsbüros bietet vor allem auch der ÖAD (Österreichischer Austauschdienst) zahlreiche Informationen, unter anderem Broschüren zum Auslandsstudium und eine ausgezeichnete Web-Site mit einer Stipendiendatenbank. Der ÖAD verfügt über Geschäftsstellen und ERASMUS-Referate in allen Universitätsstädten.

Informationen: www.oead.at

Der Verein Österreich-Kooperation ist zuständig für die Abwicklung folgender Programme: „Auslandslektorate“ (Unterricht der deutschen Sprache, der Literatur und Landeskunde Österreichs an einer ausländischen Universität), die „Sprachenassistenten“ (neben Sprach- und Landeskenntnissen erste praktische Unterrichtserfahrungen im Ausland) und die „DaF-Praktika“ (erste Unterrichtserfahrung im Fach Deutsch als Fremdsprache im Ausland). Außerdem gibt es Kurzstipendienfonds zur Förderung von wissenschaftlichen Austauschprogrammen und Bildungsprojekten zwischen Österreich und Ländern im ost- und südosteuropäischen Raum.

Informationen: www.oek.at

Um bis zu 12 Monate im Ausland zu studieren, stehen je nach Gastland diverse Programme zur Verfügung:

CEEPUS

Das Central European Exchange Program for University Studies unterstützt Studierendenmobilität zwischen folgenden Ländern: Österreich, Bulgarien, Kroatien, Tschechien, Ungarn, Polen, Rumänien, Slowakei, Slowenien. Einreichtermin für das Wintersemester ist der 15. Juni, für das Sommersemester der 15. November. Gefördert werden Aufenthalte zwischen einem und zwölf Monaten.

CEEPUS Generalsekretariat

1090 Wien, Liechtensteinstraße 22a/1/7
Tel.: 01 3194850-11, Fax: 01 3194850-10
E-Mail: office@ceepus.info
Internet: www.ceepus.info

Nationales CEEPUS Büro für Österreich – ÖAD

1090 Wien, Alserstraße 4/1/3/8
Tel.: 01 4277-28101, Fax: 01 4277-9281
E-Mail: ceepus@oead.at
Internet: www.oead.at

ERASMUS

ERASMUS unterstützt Studierendenmobilität zwischen folgenden Ländern: alle 27 EU-Mitgliedsstaaten sowie Island, Liechtenstein, Norwegen, Bulgarien, Rumänien und Türkei. ERASMUS-Mobilitätsstipendien dienen zur Förderung von drei- bis zwölfmonatigen Auslandsaufenthalten im Rahmen eines Vollzeitstudiums und zur Vorbereitung von Diplomarbeiten und Dissertationen.

Weiters werden auch vorbereitende Sprachkurse unmittelbar vor dem ERASMUS-Studienaufenthalt gefördert. Das Erasmus-Mobilitätsstipendium ist kein Vollstipendium, sondern dient der Deckung der erhöhten Lebenshaltungskosten im Gastland. Über fach- und standortspezifische Bewerbungsvoraussetzungen informiert der/die Erasmus-KoordinatorIn des Institutes.

Informationen: www.erasmus.at

Joint Studies

Joint Studies sind bilaterale Abkommen zwischen einer österreichischen und einer ausländischen Universität zum gegenseitigen geförderten Studierendenaustausch über ein oder zwei Semester. Über diese Abkommen kann an einer Partneruniversität sowohl innerhalb als auch außerhalb Europas studiert werden. Umfassende Informationen finden sich in der Stipendiendatenbank des Österreichischen Austauschdienstes (ÖAD).

Informationen: www.oead.at

Individuelles Auslandsstudium

Sich individuell, also ohne Mobilitätsprogramm, ein Auslandsstudium zu organisieren, erfordert einige Mühe und bringt viele Nachteile, ist aber oft die einzige Möglichkeit in Länder und an Orte zu kommen, die nicht innerhalb eines Austauschprogramms angeboten werden.

Ein guter Weg, zur Finanzierung seines Auslandsaufenthaltes im gewünschten Zielland zu kommen, ist es, die Diplomarbeit im Ausland zu schreiben und um ein entsprechendes Stipendium anzuschreiben.

Ansonsten gibt es kaum Richtlinien für eine allgemeine Vorgehensweise. Wer vorhat, sich auf eigene Faust einen Auslandsaufenthalt zu organisieren, sollte zuerst folgende Fragen klären:

- Wie ist die Situation an der Zieluniversität, unter welchen Bedingungen werden ausländische Studierende aufgenommen (Aufnahmeprüfung, Studiengebühren etc.)?
- Bestehen möglicherweise Kontakte zwischen Lehrenden/Studierenden hier und an der Zieluni, die helfen können?
- Welche Übereinstimmungen gibt es im Studienplan, was kann hier angerechnet werden?
- Wie kann ich den Auslandsaufenthalt finanzieren?

Bewerbung

Erste Anlaufstelle zur Bewerbung für die Teilnahme an einem Austauschprogramm bzw. den Erhalt eines Auslandsstipendiums ist das jeweilige Auslandsbüro der Hochschulinstitution, in der man/frau inskribiert ist. Die Auslandsbüros bearbeiten den Großteil der Bewerbungen, die entweder direkt bei ihnen eingereicht oder von anderen Institutionen wie Institute, Fakultäten usw. weitergegeben worden sind.

Generell gilt zwar: Umso früher man/frau sich für ein Stipendium bewirbt, desto größer sind die Chancen, was aber nicht unbedingt bedeutet, dass jede früh eingereichte Bewerbung auch positiv angenommen werden muss. Je höher das Stipendium dotiert ist, desto maßgeblicher ist die Qualität der Bewerbung.

Zudem spielt auch die Popularität des Landes und die Anzahl der Bewerbungen eine Rolle. Während das Interesse für Spanien, Frankreich, Großbritannien und die USA ein allgemein großes ist und es oft mehr Bewerbungen als Plätze gibt, werden die teilweise neu geschaffenen und von allen Seiten massiv unterstützten Möglichkeiten zum Studieren in zentral- und osteuropäischen Ländern von österreichischen Studierenden nicht ausreichend wahrgenommen.

Umso konkreter das Vorhaben und umso besser dotiert das dafür notwendige Stipendium, desto wichtiger ist eine gute Bewerbung, die über das bloße Ausfüllen von Formularen und Einholen von Sammelzeugnissen u.ä. hinausgeht und einiges an Vorarbeit verlangt. Oft wird neben einem Lebenslauf ein Motivationsschreiben verlangt, in dem kurz und allgemein verständlich Inhalt und Ziele des geplanten Aufenthaltes beschrieben werden sollen.

Sprache

Beim Planen eines Auslandsaufenthaltes kommt es natürlich auch auf die dort geläufige Sprache an. Viele Hochschuleinrichtungen verlangen daher zuerst einen Sprachtest, um das geforderte Sprachniveau sicher zu stellen.

Um sich vorab mit Sprache und Kultur des Landes auseinandersetzen zu können, werden von einzelnen Einrichtungen Summerschools angeboten, die meistens mit einem Stipendium zur Deckung von Kursgebühren, Unterkunft und Verpflegung verknüpft sind. Sommerkurse können an einzelne Programme gekoppelt sein, aber auch von anderen Institutionen finanziert werden.

Informationen zur Finanzierung: www.grants.at

TOEFL

Der „Test of English as a Foreign Language“ (TOEFL) ist der bekannteste Sprachtest der Welt. Er ist Aufnahmevoraussetzung für fast alle Universitäten in den USA, Kanada, Australien und Neuseeland und wird auch in Großbritannien meistens akzeptiert. Darüber hinaus stellt er im Berufsleben die gängigste Messlatte für Englischkenntnisse dar.

Der Test ist beliebig oft wiederholbar (allerdings muss natürlich immer neu dafür bezahlt werden!) und 2 Jahre gültig. Die Anmeldung sollte ca. 2 Monate vor dem gewünschten Testdatum beim Regional Registration Center telefonisch, brieflich, per Fax, oder online erfolgen. Der Information Bulletin mit dem Anmeldeformular und Beispielfragen für den Test kann kostenlos im Regional Registration Center oder dem Amerika-Institut bestellt werden.

Thomson Pometric, ATTN: PTC Registrations Europe
Noorderwagenplein 6, NL-8223 Al Lelystad, Lelystad, Niederlande
Anmeldung Tel.: +31 320 239540 (allgemeine Fragen)
Fragen zum Testergebnis: E-Mail: toefl@ets.org

Amerika-Institut

Operegasse 4, 1010 Wien
Tel.: 01 5127720

Weitere Informationen über den TOEFL sowie angebotene Testtermine:
www.de.toefl.eu sowie unter www.fulbright.at/austrians/pruefungsmodal.php

IELTS

Der IELTS-Test (International English Language Testing System) wird von allen Universitäten Großbritanniens, Australiens und Neuseelands anerkannt, ebenso wie von vielen europäischen Universitäten für internationale Studiengänge und Universitäten in den USA. Der Test eignet sich für alle Kenntnis- und Fähigkeitsstufen und ist vorrangig für BewerberInnen für ein Hochschulstudium oder eine Berufsausbildung in Großbritannien oder Australien gedacht.

Der IELTS-Test setzt sich aus einem Hörverständnis/Textverständnis, einem Aufsatz und einem Interview zusammen. Es gibt keine Anmeldefristen und das Ergebnis liegt innerhalb von zehn Tagen nach dem Testtermin vor.

Informationen: www.ielts.org sowie www.britishcouncil.org/de/austria-exams-ielts.htm

Informationen über andere weit verbreitete Tests:

GRE (Graduate Record Examination): www.ets.org/gre
GMAT (Graduate Management Admission Test): www.mba.com/mba/TaketheGMAT

3.3.6 Praktika

Alle Untersuchungen zum beruflichen Verbleib von Studierenden belegen, dass Praktika eine große Bedeutung bei der Berufseinmündung haben. Studierende erproben ihre theoretischen Kenntnisse in der Praxis, lernen potenzielle Arbeitgeber kennen und sie können im Arbeitsprozess ihre Kompetenzen unter Beweis stellen.

Im Studium wird zwischen den so genannten Pflicht-Praktika und den freiwilligen Praktika unterschieden. Die Pflicht-Praktika werden durch die jeweiligen Studien- und Prüfungsordnungen vorgegeben und werden durch eine Praktikumsordnung geregelt. Die freiwilligen Praktika gehen über das Muss hinaus. Praktika dauern in der Regel zwischen 1 und 6 Monaten, wobei häufig auch nur eine gewisse Anzahl von Stunden/Woche (z.B. 20h/Woche) im Praktikumsunternehmen gearbeitet wird. Es gibt sowohl bezahlte, als auch unbezahlte Praktika, wobei letztere vor allem zu Beginn des Studiums überwiegen.

Im Folgenden eine kleine Übersicht über Praktikumsbörsen. Es kann aber auch in vielen Internet Jobbörsen (siehe Adressteil) gezielt nach Praktika gesucht werden.

Praxisnet

Praxisnet ist ein Internet-Portal von Institutionen und Organisationen, die Praktika organisieren oder bei der Suche nach einem geeigneten Jobaufenthalt im Ausland helfen. Zusätzlich finden Sie Informationen über Anforderungen, Kosten, Bewerbungsmodalitäten oder Verdienstmöglichkeiten.

www.praxisnet.at

AIESEC

Die AIESEC vermittelt Praktika an Studierende der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften.

www.aiesec.at

IAESTE

Die International Association for the Exchange of Students for technical Experience vermittelt Praktika an Studierende technischer Studienrichtungen.

www.iaeste.at

GRENZENLOS

Freiwilligendienste – Praktika – Sprachreisen – Workcamps – Ecocamps – Weltweit.

www.jugendaustausch.org

DANUBE

European Training, Research & Technology; vermittelt Praktika ins Ausland.

www.danube.or.at

AIFS

Gesellschaft für internationale Jugendkontakte (High School, Au Pair, Work & Travel, Sprachreisen, Praktika etc.).

www.aifs.at

Praktika bei Institutionen der EU

Euro-Job-Information im Bundeskanzleramt

Euro-Job-Information

BKA, Abteilung III/4, 1010 Wien, Wollzeile 1–3
Tel.: 01 53115-7377 Fax: 01 53115-7474
E-Mail: margareta.kaminger@bka.gv.at
Internet: www.bundeskanzleramt.at/site/3905/Default.aspx

Praktikantinnenprogramme bei den Vereinten Nationen

Für Studierende und AbsolventInnen.

www.unis.unvienna.org

3.4 Bewerbungsstrategien

Laut einer Unternehmensbefragung rekrutieren die meisten Unternehmen (53 %) AkademikerInnen mittels Inseraten oder Blindbewerbungen (37,3 %). Außerdem werden PersonalberaterInnen bemüht (33,8 %), persönliche Kontakte genutzt (29,4 %) oder der Kontakt zur Universität direkt gesucht (22,4 %). Weniger oft werden die Job-Börsen der Universitäten (10,1 %), HeadhunterInnen (7,0 %) oder das AMS (4,8 %) genannt. Je kleiner ein Unternehmen ist, umso eher nützt es Kosten senkende Methoden der Personalsuche (z.B. Blindbewerbungen, persönliche Kontakte).⁶⁶

Seitens der JungakademikerInnen nehmen rund zwei Drittel direkten Kontakt mit den ArbeitgeberInnen mittels Initiativbewerbung auf, auf ausgeschriebene Stellen bewerben sich immerhin 64 %. Ein Drittel der AkademikerInnen nahm Dienste des AMS in Anspruch.⁶⁷

⁶⁶ Vgl. Hofstätter, Maria (2000): Bildung zahlt sich aus – auch künftig! Der AkademikerInnenarbeitsmarkt in Österreich. In: Der Arbeitsmarkt für AkademikerInnen in Österreich. Entwicklungen, Probleme, Perspektiven. Wien, Seite 273ff.

⁶⁷ Vgl. Mosberger, Brigitte/Salfinger, Brigitte/Kreiml, Thomas/Putz, Ingrid/Schopf, Anna (2007): Berufseinstieg, Joberfahrungen und Beschäftigungschancen von UNI-AbsolventInnen in der Privatwirtschaft. Wien, Seite 28ff.

Traditionelle Wege der Jobsuche

Durch kontinuierliches Lesen von Wirtschaftszeitungen/-zeitschriften (z.B. Wirtschaftsblatt) und facheinschlägigen Printmedien kann man sich darüber informieren, welche Branchen Zweige gerade auf- oder absteigend bzw. welche Firmen sich gerade im Umbruch befinden (hier verbergen sich oft neue Stellen). Anzeigen für aktuell ausgeschriebene Stellen findet man nicht nur in der fach-einschlägigen Presse, sondern vor allem in Tageszeitungen (meistens am Wochenende z.B. Kurier, Standard, Lokalzeitungen).

Besuchen Sie Berufsinfo-Fachmessen (z.B. www.bestinfo.at). Diese geben vor allem bei der beruflichen Erst- oder Umorientierung einen detaillierten Überblick in Bezug auf mögliche Aus- und Weiterbildungsbereiche und Anforderungen verschiedenster Berufe. Oft wird auf Berufsmessen auch rekrutiert.

Jobsuche und Bewerbung im Internet

Laut Untersuchungen gewinnt das Internet rasend schnell an Bedeutung für die Job- bzw. Bewerbersuche. In manchen Firmen beträgt das Verhältnis digitalen/klassischen Bewerbungen bereits 80/20, Tendenz steigend.⁶⁸

Im Internet kann man einerseits nach Stellenausschreibungen bzw. möglichen Firmen für Blindbewerbungen suchen. Andererseits besteht oft die Möglichkeit, sich (per E-Mail oder mittels Internetformular) online zu bewerben.

Jobsuche im Internet: Das Internet ist mittlerweile ein beinahe unverzichtbares Instrument zur Jobsuche und Bewerbung geworden. Wenn zu Hause keine Möglichkeit besteht, dann auf der Universität oder in einem Internetcafé. Im Internet hat man die Möglichkeit, auf den Websites der meisten Tageszeitungen (z.B. www.kurier.at) bzw. auf Onlinejobbörsen (z.B. www.ams.at/ejobroom, www.jobpilot.at) gezielt nach Stellen zu suchen.⁶⁹ Es besteht auch die Möglichkeit, sich „Agenten“ anzulegen, die das in einer Jobbörse vorhandene Angebot regelmäßig nach zuvor definierten Kriterien durchsuchen und einen per Mail über die neuesten Angebote benachrichtigen. Oft kann man darüber hinaus auf den Websites von Onlinejobbörsen so genannte Bewerberprofile anlegen, die meistens aus einem Lebenslaufformular und einigen Zusatzangaben bestehen. Diese Bewerberprofile sind für Firmen zugänglich, die auf diese Weise oft nach potenziellen MitarbeiterInnen suchen. BewerberInnen können also ihren Lebenslauf „für sich arbeiten lassen“.

Bewerbung im Internet: Bei vielen, vor allem größeren, internationalen Firmen können sich BewerberInnen heutzutage online, also mittels eines Onlineformulars, bewerben. Dies erfordert, dass man bereits über einen elektronischen Lebenslauf verfügt, dessen Einzelteile man in das Onlineformular kopieren kann.

Der Jobmarkt im Internet entwickelt sich in den letzten Jahren sehr dynamisch und die Zukunft ist schwer vorher zu sagen, geht aber ev. in die Richtung einer (Vor-)Selektion von BewerberInnen: Eigene Log-In Bereiche für BewerberInnen, Online-Tests usw.

⁶⁸ Vgl. ebenda.

⁶⁹ Siehe auch Adress- und Linksammlung im Anhang.

Personalberatung und -vermittlung

Personalberatungsfirmen werden von Unternehmen beauftragt, die Besetzung von Positionen zu übernehmen. Wenn man sich also auf ein von einer Personalberatungsfirma publiziertes Stelleninserat bewirbt, tritt man zunächst nicht mit dem potenziellen zukünftigen Arbeitgeber in Kontakt, sondern mit einer „vorgeschalteten“ Instanz, die einzelne BewerberInnen aus einem Berg von Bewerbungen selektiert. Es macht auch Sinn, sich „blind“ (also allgemein und nicht in Bezug auf eine spezielle Ausschreibung) bei PersonalberaterInnen zu bewerben, da diese meistens Daten von BewerberInnen in Datenbanken sammeln, auf die sie bei anfallenden Stellenausschreibungen zurückgreifen.

Es gibt mehrere mögliche Folgen einer Initiativbewerbung (d.h. einer Bewerbung auf eigene Initiative, ohne dass eine konkrete Stelle ausgeschrieben wäre):

1. Die Firma sucht niemanden und schickt das Schreiben an den Bewerber/die Bewerberin zurück oder reagiert nicht.
2. Die Firma sucht momentan niemanden, hebt die Bewerbung jedoch auf (bzw. in Evidenz), und es kann sich zu einem späteren Zeitpunkt etwas daraus entwickeln.
3. Die Firma schafft generell Stellen für gute InitiativbewerberInnen und ermutigt Interessierte sogar, Initiativbewerbungen zu verfassen (ist meistens auf der Website angegeben).
4. Die Firma ist momentan oder in naher Zukunft dabei, eine Stelle zu besetzen, schreibt diese aber (z.B. aus Kostengründen) nicht oder noch nicht aus, und InitiativbewerberInnen erwischen gerade den richtigen Zeitpunkt.

In Bezug auf die letzten drei Möglichkeiten macht es also Sinn, eine Initiativbewerbung zu verfassen, wobei die Erfolgchancen (genauso wie bei einer ausgeschriebenen Stelle) ungewiss sind. Der Vorteil einer Initiativbewerbung ist, dass BewerberInnen sich normalerweise nicht gegen zahlreiche KonkurrentInnen durchsetzen müssen, was bei Bewerbungen auf ausgeschriebene Stellen schon der Fall ist.

TIPP	Zu beachten ist bei Bewerbungen, dass die Bewerbungsunterlagen individuell, an die Firma angepasst, erstellt werden sollen – es sollen also auf keinen Fall allgemeine Bewerbungsunterlagen ohne Bezug auf die individuelle Firma verschickt werden. Dies gilt insbesondere bei Initiativbewerbungen, da dort noch intensiver als bei Bewerbungen auf ausgeschriebene Stellen argumentiert werden muss, warum der/die BewerberIn für eine Mitarbeit in der jeweiligen Firma geeignet ist. Die Homepage der jeweiligen Firma ist die wertvollste Informationsquelle über Tätigkeitsfelder, Team und Firmenkultur.
-------------	--

Um die Möglichkeit eines Vorstellungsgesprächs zu erhöhen müssen Bewerbung und Lebenslauf (auch via Internet) ansprechend gestaltet sein. Dabei sollte man bei aller Kürze und Übersichtlichkeit auf das Anforderungs- bzw. Unternehmensprofil eingehen. Informationen über die Betriebe können nicht nur auf den jeweiligen Homepages der Unternehmen, sondern auch über Online-Archive der Tageszeitungen oder Online-Firmendatenbanken gesammelt werden.

TIPP Die meisten BewerberInnen unterschätzen die Chancen, die der gezielte Einsatz des Telefons bei der Bewerbung spielen kann, und so greifen nur etwa 10 % aller BewerberInnen zum Hörer. Viele befürchten, nicht die richtigen Worte zu finden und einen schlechten Eindruck zu machen. Dabei liegen die Vorteile einer telefonischen Kontaktaufnahme auf der Hand: Durch einen Anruf können sich BewerberInnen bereits im Vorfeld des allgemeinen Bewerbungsverfahrens positiv von anderen KandidatInnen abheben, da die meisten Unternehmen kontaktfreudige und kommunikative MitarbeiterInnen suchen und die BewerberInnen gerade bei einem Telefonat ihre Kontaktfreudigkeit unter Beweis stellen können.

Kommt es zu einer Einladung, zu einem Vorstellungsgespräch und/oder einem Eignungstest bzw. Assessment-Center werden dabei nicht nur das Fachwissen, sondern auch persönliche Eigenschaften wie Team- und Kommunikationsfähigkeit getestet. Im Vorstellungsgespräch kommt es „laut Studien zu 60 % bis 70 % auf die Persönlichkeit an (Sympathie, verbale/nonverbale Kommunikation, Anpassungs- und Teamfähigkeit), zu 25 % ist die Leistungsmotivation und zu 10 % bis 15 % die fachliche Kompetenz ausschlaggebend.“⁷⁰

Die Adressen der bekanntesten und größten Jobbörsen bzw. Informationsportale für offene Stellen in Österreich und im Ausland sowie von Personalberatungsunternehmen finden Sie im Anhang dieser Broschüre.

Durchschnittlich bewerben sich JungakademikerInnen bis sie erfolgreich sind 23 Mal. Nur den Wenigsten stehen bei Antritt der ersten Stelle mehr als zwei realistische Jobangebote zur Auswahl. Ausschlaggebend für die Suchdauer bzw. den Erfolg sind neben der Studienrichtung, Praxiserfahrung und individuelle Voraussetzungen.⁷¹

TIPP „Wer neben dem Studium gearbeitet hat oder auf persönliche Empfehlungen setzen kann hat wesentliche Vorteile. BewerberInnen, die ihre Unterlagen eher beliebig verschicken, aber auch solche, die auf Inserate antworten, müssen tendenziell mehr Strapazen auf sich nehmen.“

Online Tools zum Thema „Bewerbung“

Bewerbungscoach im Internet: Das AMS bietet zur Unterstützung einer professionellen Jobsuche den Bewerbungscoach im Internet an, welcher als Selbstbedienungsservice Schritt für Schritt bei der Abfassung von Bewerbungsunterlagen genützt werden kann. Mithilfe von Phrasenbeispielen und einer Vielzahl von Tipps und Tricks aus der Praxis wird die Erstellung von maßgeschneiderten Unterlagen erleichtert:

www.ams.at/bewerbungscoach bzw. www.bewerbungscoach.at

Praxismappe – Anleitung zur Jobsuche: Die Praxismappe des AMS bietet, in mehreren Abschnitten das Rüstzeug für eine systematische Arbeitsuche: Tipps zum Bewerbungsschreiben, richtiges Verhalten beim Vorstellungsgespräch etc.: www.ams.at/praxismappe

⁷⁰ Augeneder, Silvia (2003): Akademiker und Akademikerinnen am Arbeitsmarkt. Studium ade, was nun? In: NOEO Wissenschaftsmagazin Salzburger Bildungs- und Forschungseinrichtungen. Ausgabe 02/2003, Seite 21.

⁷¹ Vgl. ebenda. Seite 285.

Europass hat ein internationales Curriculum Vitae Formular entwickelt, das in den EU-Sprachen verfügbar und dessen Verwendung im EU-Raum auch bereits vielfach üblich ist:

www.europass.cedefop.eu.int

Das **Online-Buch** enthält umfangreiche Informationen zum Thema Bewerbung: von Bewerbung per E-Mail über „Welche Unterlagen benötige ich für eine Bewerbung“ und „Wie schreibe ich einen Lebenslauf“ bis zu einem Übungsteil und einer Checkliste:

www.jova-nova.com

Bewerbungstipps zu Themen wie „schriftliche Unterlagen“, „Selbstpräsentation“, „Arbeitszeugnis“ oder „Assessment-Center“:

www.jobpilot.at

Auf dieser Seite finden Sie **Einstellungstests**, Erfolg versprechende Vorbereitung für das Bewerbungsgespräch usw.:

www.focus.de/D/DB/DB19_neu/db19.htm

Informationen zum Thema **„Wie bewerbe ich mich online?“**

www.bewerbung.net

Darüber hinaus steht in den BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS⁷² eine große Auswahl an Informationsmedien über verschiedene Berufe, Beschäftigungsmöglichkeiten sowie Aus- und Weiterbildungswege kostenlos zur Verfügung. An rund 65 Standorten in ganz Österreich bietet das AMS modern ausgestattete Mediatheken mit einer großen Fülle an Informationsmaterial. Die MitarbeiterInnen helfen, die gesuchten Informationen zu finden, und stehen bei Fragen zu Beruf, Aus- und Weiterbildung sowie zu Arbeitsmarkt und Jobchancen zur Verfügung.

3.5 Maßnahmen und Beschäftigungskonzepte

3.5.1 Arbeitstraining

Ziel

Das Arbeitstraining hat zum Ziel, AbsolventInnen von schulischen oder akademischen Ausbildungen ohne einschlägige Berufspraxis den Eintritt ins Berufsleben zu erleichtern.

⁷² Siehe Adress- und Linkverzeichnis im Anhang oder www.ams.at/biz

Die Trainees können bis zu einem Monat ein „Training on the job“ in einem Betrieb bzw. einer Einrichtung absolvieren. Für behinderte Personen kann unter bestimmten Voraussetzungen eine Sonderregelung erfolgen.

Voraussetzungen

- Während eines vereinbarten Trainingszeitraumes, (die Dauer beträgt maximal ein Monat)
- Es besteht kein Dienstverhältnis zu dem Betrieb oder der Einrichtung.
- Das Training stellt keinen erforderlichen Praxisteil einer Berufsausbildung dar (z.B. klinische Psychologie).
- Es besteht eine reale Aussicht auf ein reguläres vollversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis nach Auslaufen des Trainingszeitraumes beim/bei der Trainingsbetrieb bzw. -einrichtung.

Weitere Voraussetzungen

Durch den/die Trainee

- Der/die Trainee ist zu einer Arbeitsaufnahme im gewünschten Beruf berechtigt
- Wohnort in dem Bundesland, in dem das Arbeitstraining bewilligt wird (Meldezettel)
- Sozialversicherungskarte
- Erfolgreiche Versuche der Arbeitsaufnahme am freien Arbeitsmarkt
- Stellung eines Beihilfenbegehrens vor Trainingsbeginn
- Unterzeichnung der Verpflichtungserklärung

Durch die Trainingsstelle (Betrieb/Einrichtung)

- Der/die Trainee wird im Ausmaß von mindestens 16 Wochenstunden ausbildungsadäquat beschäftigt.
- Der/die Trainee soll am Ende des Trainings vollversicherungspflichtig weiterbeschäftigt werden.
- Über den Schulungszeitraum ist eine Bestätigung – ähnlich einem Dienstzeugnis – auszustellen.
- Unterzeichnung der Verpflichtungserklärung

Beihilfen

- Während des Arbeitstrainings wird Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe oder eine Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhalts gewährt. Es besteht kein Entgeltanspruch gegenüber dem/der Trainingsbetrieb/Trainingseinrichtung.
- Zusätzlich kann unter bestimmten Voraussetzungen eine Beihilfe zu den Kursnebenkosten (Fahrtkostenzuschuss/Pauschale) gewährt werden.
- Während des vereinbarten Trainings besteht für den/die Trainee durch das AMS ein Kranken- und Unfallversicherungsschutz und diese Zeiten werden auch bei der Pensionsermittlung berücksichtigt.
- Dem Betrieb/der Einrichtung entstehen während des Trainings keine Personalkosten.

Arbeitszeit

Während des Trainings besteht grundsätzlich Anwesenheitspflicht im Ausmaß von mindestens 16 Wochenstunden. Der/die Trainee ist an die Einhaltung der kollektivvertraglich festgelegten Arbeits- und Dienstzeiten gebunden.

Behördengänge, Arztbesuche, Vorstellungs- und Bewerbungsaktivitäten können während der Dienstzeit in Absprache mit dem Betrieb/der Einrichtung durchgeführt werden. Eine ärztliche Bestätigung ist ab dem ersten Krankenstandstag erforderlich.

Nähere Informationen: www.ams.at/_docs/900_arbeitstraining.pdf
 Oder bei den Regionalen Geschäftsstellen (RGS) des AMS (siehe Adressteil der Broschüre)

3.6 Unternehmensgründungsprogramme

Nach Ansicht von ExpertInnen ist das Arbeiten in einer Führungsposition oder die Erfahrung mit selbständigem Arbeiten Grundvoraussetzung für die erfolgreiche Gründung eines Unternehmens. Derzeit ist die Bereitschaft von Studierenden zur beruflichen Selbständigkeit gering, notwendige Informationen fehlen weitgehend. An den Universitäten wird Unternehmensgründung als Berufsmöglichkeit kaum thematisiert.

Auch der hohe Verschulungsgrad einiger Studienrichtungen (z.B. Jusstudium, viele wirtschaftswissenschaftliche Studien), welcher das selbständige Erarbeiten und Erschließen von wissenschaftlichen Themen zunehmend vernachlässigt, fördert nicht gerade das studentische, unternehmerische Innovationspotenzial.

Um diese Defizite zu beheben, werden beispielsweise an der Technischen Universität Wien und der Wirtschaftsuniversität entsprechende Lehrveranstaltungen und Lehrgänge angeboten.

3.6.1 Das Unternehmensgründungsprogramm des Arbeitsmarktservice (AMS)

Ziel

Arbeitslose/Arbeitsuchende jedes Alters können eine Gründungsberatung in Anspruch nehmen, in dessen Rahmen erforderliche Qualifikationen erworben werden können. Regional sind unterschiedliche Förderungsvoraussetzungen möglich. Die Kosten für die Unternehmensberatung und die Weiterqualifizierung übernimmt das AMS.

Wer kann an einem Unternehmensgründungsprogramm teilnehmen?

- Arbeitslose, die die Absicht haben, sich selbstständig zu machen.
- Eine konkrete Projektidee muss vorliegen.
- Eine für die Unternehmensgründung entsprechende berufliche Eignung muss gegeben sein.

Rahmenbedingungen

Bei Erfüllung der oben genannten Voraussetzungen kann an einem Unternehmensgründungsprogramm teilgenommen werden, das sich über einen Zeitraum von 6 bis maximal 9 Monate erstreckt. Das AMS fördert eine Inanspruchnahme einer Unternehmensberatung (ÖSB-Consulting/BIT-Management) und Weiterbildungskosten. Unter gewissen Bedingungen wird die finanzielle Absicherung für die Dauer der Teilnahme am Programm gewährleistet.

Nähere Informationen: www.ams.at
 Oder bei dem/der zuständigen AMS-BeraterIn in Ihrer Regionalen Geschäftsstelle (RGS). In den Bundesländern geben die jeweils zuständigen AMS-Landesgeschäftsstellen Auskunft über den/die zuständigen AnsprechpartnerIn.
 Eine Liste aller Landesgeschäftsstellen finden Sie im Adressteil dieser Broschüre.

3.6.2 Das Gründer-Service der Wirtschaftskammern Österreichs

Ziel

Das Gründer-Service der Wirtschaftskammern bietet UnternehmensgründerInnen, BetriebsnachfolgerInnen und Franchise-NehmerInnen professionelle Unterstützung beim Start ins Unternehmertum. Das Onlinegründer-Portal des Gründer-Service bietet alle generellen Informationen, die für eine Unternehmungsgründung benötigt werden. Da jede Gründungsidee individuelle Anforderungen mit sich bringt, kann auch individuelle Beratung in Anspruch genommen werden. Die kostenlose Beratung besteht aus der Bereitstellung eines Leitfadens zur Selbstständigkeit, einem dreistündigen Gründerworkshops und bei Bedarf einem einstündigen individuellen Beratungsgespräch durch Angestellte der Wirtschaftskammern.

Nähere Informationen: www.gruenderservice.at
 Für Auskünfte in den Bundesländern wenden Sie sich an die regionalen Geschäftsstellen der Wirtschaftskammern Österreichs (www.wko.at).
 Eine Liste aller Geschäftsstellen finden Sie im Adressteil dieser Broschüre.

3.6.3 Universitäres Gründerservice

INITS

Inits ist als universitäres Gründerzentrum von der Universität Wien und der TU Wien zusammen mit der Stadt Wien gegründet worden, mit dem Ziel einen dauerhaften Anstieg der Zahl akademischer Spin-offs in Österreich zu erreichen und die Qualität und Erfolgswahrscheinlichkeit dieser Gründungen zu steigern. Darüber hinaus soll das Potenzial an Unternehmensgründungen im akademischen Bereich erweitert und der Technologietransfer durch unternehmerische Verwertung von Forschungsergebnissen gezielt unterstützt werden.

Zielgruppe der Gründerinitiative sind speziell alle Personen mit akademischen Hintergrund, die ihre Unternehmen in der „Vienna Region“ (Wien, Niederösterreich, Burgenland) gründen wollen.

Inits bietet Unterstützung bei der Ausarbeitung der Geschäftsidee, der Erstellung des Geschäftskonzeptes und des Businessplans, begleitende KundInnenbetreuung im Networking, Beratung durch

externe FachexpertInnen, Zuschüsse und Darlehen für Gründungsvorbereitung, Lebensunterhalt und Patentierung, Bereitstellung bzw. Zugang zu Büroinfrastruktur und F&E Infrastruktur sowie Trainings- und Weiterbildungsmöglichkeiten.

Informationen: www.inits.at

UNIUN

Zu erwähnen ist in diesem Zusammenhang auch das von Bund, EU und Universitäten geförderte UNIUN (UniversitätsabsolventInnen gründen Unternehmen), eine seit 1999 bestehende Initiative des Alumniverbands der Universität Wien und des Außeninstituts der TU Wien. Neben einer Reihe von frei zugänglichen Veranstaltungen und Webangeboten zur grundsätzlichen Information zum Thema Unternehmensgründung, bietet UNIUN ein dreistufiges Qualifizierungsprogramm, das intensiv auf die Unternehmensgründung vorbereitet. Die Klärung vorhandener und benötigter Ressourcen sind darin ebenso Bestandteil wie die Vermittlung wesentlicher gründungsrelevanter Business Skills und Soft Skills. Ziel des Qualifizierungsprogramms ist die schrittweise Erarbeitung eines Businessplans. Die Teilnahme ist kostenpflichtig (Registrationsgebühr von 660 Euro), es steht aber eine begrenzte Anzahl geförderter Teilnahmeplätze zur Verfügung. UNIUN richtet sich mit seinem Gesamtangebot an gründungsinteressierte Studierende und AbsolventInnen, Lehrende (AssistentInnen, LektorInnen) und wissenschaftliche MitarbeiterInnen österreichischer Universitäten mit Schwerpunkt Universität Wien und TU Wien.

Informationen: www.uniun.at

4 Weiterbildung

Der Abschluss eines Studiums ist nur die Eintrittskarte in den Arbeitsmarkt, jedoch keine lebenslange Garantie, in dem einmal gewählten Beruf bleiben zu können. Die Anforderungen im Berufsleben steigen und verändern sich laufend, wodurch permanentes, berufsbegleitendes Lernen unumgänglich ist. Der beste Beitrag zur eigenen Arbeitsplatzsicherung ist die Weiterbildung, eine Investition in den eigenen „Marktwert“.

Sowohl die fachlichen und beruflichen als auch die persönlichen Kompetenzen sind individuell erweiterbar. Neben der Überlegung, neue berufliche Möglichkeiten zu erschließen oder ein höheres Gehalt zu erzielen führen gegebenenfalls Motive der Persönlichkeitsbildung, der alternativen Freizeitgestaltung oder fachliches Interesse zur Entscheidung, sich weiterzubilden.

TIPP Ein vernünftiges Qualifikations-Management erhöht den Marktwert: Zwar sollte laufend in Ausbildung investiert werden, aber nicht kreuz und quer durch die Kursprogramme der Anbieter, sondern mit einer klaren Hauptstoßrichtung und mit einer bewussten Vorstellung davon, wohin man sich beruflich entwickeln möchte.

4.1 Möglichkeiten der Weiterbildung

Ein selbstverständlicher Teil der permanenten fachlichen Horizonsweiterung ist das Lesen einschlägiger Fachbücher und Zeitschriften sowie der Besuch von Tagungen, Vorträgen und Kongressen. Die Teilnahme an Kursen und Seminaren ist bei den Bildungsinstituten der Interessenvertretungen (Wirtschaftsförderungsinstitut und Berufsförderungsinstitut, in Wien und in den Bundesländern), bei Managementinstituten, Vereinen und Volkshochschulen sowie bei privatwirtschaftlich orientierten Anbietern möglich. Zur Wahl stehen diverse persönlichkeitsbildende und fachspezifische Schulungen sowie Fremdsprachen.

Die österreichischen Universitäten bieten Universitätskurse und Universitätslehrgänge zu verschiedenen Themen an (Werbung, Marketing, verschiedene wirtschaftliche Themen, Markt- und Meinungsforschung, Stadtentwicklung).

Um sich im Öffentlichen Dienst zu etablieren, müssen AkademikerInnen die Grundausbildung des Zentrums für Verwaltungsmanagement absolvieren, teilweise werden einzelne Fächer aus dem Studium angerechnet. Im Öffentlichen Dienst gibt es auch die Möglichkeit, ein mehrere Monate dauerndes Ausbildungsprogramm in Brüssel zu besuchen; dies bleibt allerdings wenigen höheren BeamtInnen vorbehalten.

Grundsätzlich ist die Aus- und Weiterbildung von BeamtInnen im Beamtendienstgesetz (BDG) geregelt, welches neben der Grundausbildung noch das Management-Training (für Führungskräfte) sowie die MitarbeiterInnenqualifizierung vorsieht.⁷³

Neben praxisorientierten Aus- und Fortbildungswegen (z.B. „Job-Rotation“) erstellt das Zentrum für Verwaltungsmanagement daher jährlich ein umfassendes Bildungsangebot. Vorrangige Zielgruppe der Programme sind zwar die Führungskräfte und Mitarbeiter der Bundesministerien,

aber auch Vertreter aus den Landesverwaltungen, den Kommunen und der Privatwirtschaft können gegebenenfalls an den Schulungen teilnehmen.

Die Kurse (Grundausbildung) werden nach Verwendungsgruppen unterteilt, wobei verschiedene Wahlmodule angeboten werden. Derzeit werden neben dem Einführungsmodul, juristische Module (z.B. Einführung in das öffentliche Recht, Arbeit mit juristischen Datenbanken und einschlägigen Homepages, Anwendung des Europarechts im innerstaatlichen Bereich;), organisatorische und ökonomische Module (z.B. Förderungswesen, Haushaltswesen, öffentliches Rechnungswesen;), Fremdsprachenmodule, IT-Module sowie Module zum Bereich „Soziale Kompetenzen“ (z.B. Selbstmanagement und Teamarbeit, Kundenorientierung in der Verwaltung).

Insgesamt soll die berufsbegleitende Fortbildung des Zentrums für Verwaltungsmanagement (vgl. www.bundeskanzleramt.at) den Bundesbediensteten die Möglichkeit geben, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten über die reine Fachfortbildung hinausgehend, unter Berücksichtigung anderer, insbesondere verwandter Verwaltungszweige zu ergänzen und zu erweitern.

4.2 Universitäre Aus- und Weiterbildung

Universitätslehrgänge sind Veranstaltungen, die nach einem festgelegten Studienplan durchgeführt werden. Universitätslehrgänge kann man als ordentliche/r, außerordentliche/r oder GasthörerIn besuchen. Die Aufnahmeveraussetzungen sind für jeden Universitätslehrgang individuell festgelegt. Meist wird ein abgeschlossenes Studium oder einschlägige Berufserfahrung verlangt. Für die meisten Universitätslehrgänge sind Aufnahmeprüfungen abzulegen. Im Rahmen vieler Lehrgänge wird Rücksicht auf berufstätige TeilnehmerInnen genommen, so werden Lehrveranstaltungen nach Möglichkeiten in den Abendstunden oder in geblockter Form abgehalten. Für den Besuch eines Universitätslehrganges sind größtenteils ein Lehrgangsbeitrag sowie Prüfungsgebühren zu bezahlen, der von der Höhe her sehr unterschiedlich ausfallen kann. Teilweise wird auch die Studiengebühr einverlangt.

Vom Interuniversitären Institut für interdisziplinäre Forschung und Fortbildung (IFF) werden zahlreiche Universitätslehrgänge wie z.B. „Bildung für Nachhaltige Entwicklung“, „Pädagogik und Fachdidaktik für LehrerInnen“ oder „Politische Bildung für LehrerInnen“ angeboten. Die IFF dient der Entwicklung, Erprobung und Evaluation neuartiger Formen von Wissenschaft in Forschung, Lehre und Organisation. Ziel ist die Bearbeitung ausgewählter aktueller gesellschaftlicher Problemfelder durch Gestaltung geeigneter Forschungs- und Lernprozesse.

Das Angebot der Universitätskurse richtet sich an UniversitätsabsolventInnen sowie Berufstätige aus den verschiedensten Bereichen, die Kenntnisse in Spezialgebieten erwerben wollen, aber auch an UniversitätsmitarbeiterInnen und höhersemestrige Studierende. Auch Universitätskurse sind kostenpflichtig. Für den Besuch von Universitätskursen ist keine Zulassung zum Studium an der Universität Wien notwendig.

Erweiterungsstudien dienen der Ergänzung absolvierter Diplomstudien, ohne dass neuerlich ein komplettes Diplomstudium absolviert werden muss. Sie können schon während des Diplomstudiums begonnen werden, dessen Ergänzung sie dienen. Ihr Abschluss berechtigt nicht zur Erlangung eines zusätzlichen akademischen Grades, da sie nur Teile von Diplomstudien darstellen.

⁷³ Vgl. Beamtendienstrechtsgesetz (BDG) 1979 § 23ff.

Einen aktuellen Überblick über die konkreten Angebote aller Universitäten erhält man bei den jeweiligen Universitäten (Adressen im Anhang) und unter www.postgraduate.at.

4.3 Weiterbildungsdatenbanken

AMS

Weiterbildung ist wichtig, denn jede zusätzliche Qualifikation erhöht die Chancen am Arbeitsmarkt. Weil das Angebot an Weiterbildungsmöglichkeiten, Ausbildungsträgern und Kursen oft wenig durchschaubar ist, bietet das Arbeitsmarktservice (AMS) im Internet eine umfassende Weiterbildungsdatenbank, in der sowohl Weiterbildungsinstitutionen als auch Weiterbildungsveranstaltungen tagesaktuell abrufbar sind. Interessierte können aus rund 1.200 Institutionen und bis zu 20.000 Seminaren in ganz Österreich rund um die Uhr ihren persönlichen Weiterbildungsfahrplan zusammenstellen.

Nähere Informationen: www.ams.at/weiterbildung
Adressen anderer Weiterbildungsdatenbanken finden Sie im Anhang dieser Broschüre.

WKO

Einen guten Überblick über die aktuell verfügbaren Weiterbildungsförderungen gibt die Berufsinfo der Wirtschaftskammer Österreich:

Internet: www.berufsinfo.at/bildungsfoerderung

4.3.1 Das Weiterbildungskonto des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (WAFF)

Ziel

Durch das Weiterbildungskonto werden WienerInnen bei der beruflichen Aus- und Weiterbildung gefördert.

Was wird gefördert?

Grundsätzlich fördert der waFF jene Kosten, die der/die Antragsteller/in bei beruflichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen persönlich zu tragen hat, also Kurs und Seminarkosten sowie Prüfungsgebühren. Nicht gefördert werden Bücher, Skripten und staatliche Gebühren wie z.B. Studiengebühren.

- 50% der Kurskosten, maximal 200 Euro bei berufsbezogener Aus- und Weiterbildung.
- 50% der Kurskosten, maximal 300 Euro wenn Sie zum Zeitpunkt des Kursbeginns Leistungen nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz (Arbeitslosengeld, Notstandshilfe, Sondernotstandshilfe, Bevorschussung von Leistungen aus der Pensionsversicherung, Weiterbildungsgeld, Solidaritätsprämie bzw. Altersteilzeitgeld) beziehen bzw. KarenzurlauberIn (Elternkarenz) oder SozialhilfeempfängerIn sind.
- 80% der Kurskosten, maximal 450 Euro, wenn Sie einen Hauptschul- oder Lehrabschluss erwerben, die Werkmeisterprüfung oder die Berufsreifeprüfung ablegen.

Wer wird gefördert?

- ArbeiterInnen/Angestellte/Vertragsbedienstete
- Geringfügig Beschäftigte
- Freie DienstnehmerInnen, wenn nach ASVG versichert
- Lehrlinge
- Arbeitslose und Arbeitsuchende (gemeldet)
- KarenzurlauberInnen
- Präsenz- und ZivildienstlerInnen
- SozialhilfeempfängerInnen

Rahmenbedingungen

- Die Kurskosten müssen pro Kurs 75 Euro übersteigen.
- Der Höchstbetrag kann pro Person und im Zeitraum von zwei Jahren in mehreren Teilbeträgen oder auf einmal in Anspruch genommen werden.
- Der Förderbetrag wird jenem Jahr zugerechnet, in dem der Kurs- bzw. Semesterbeginn liegt.
- Der Wohnsitz des Antragstellers muss in Wien sein (Meldebestätigung). Das Seminar/der Kurs muss bei einem vom waFF anerkannten Bildungsträger absolviert werden. Von der Förderung ausgenommen sind Kurse, die nicht der beruflichen Aus- und Weiterbildung dienen (Hobby, Freizeit usw.)
- Anträge auf Förderung müssen spätestens 3 Monate nach erfolgreicher Beendigung der Weiterbildungsmaßnahme eingebracht werden. Achtung: Diese Frist gilt auch für die erfolgreiche Ablegung von Teilprüfungen bzw. erfolgreich beendete Semester. Darum bei Ausbildungen, die in mehrere Abschnitte unterteilt sind und bei Semesterkursen, die über das Kalenderjahr hinausgehen (z.B. Berufsreife-, Studienberechtigungs- oder Werkmeisterprüfung) immer zu Kursbeginn einreichen! Die Auszahlung des bewilligten Förderbetrages erfolgt dann je Teilabschnitt, Semester bzw. Kursende.

Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (WAFF)

Nordbahnstraße 36, 1020 Wien
Tel.: 01 21748
E-Mail: waff@waff.at, Internet: www.waff.at

4.3.2 Der AK-Bildungsgutschein

Ziel

Die AK-Wien fördert AK plus-Kurse mit dem 100-Euro-Bildungsgutschein für AK Wien-Mitglieder bzw. mit dem zusätzlichen 50-Euro-Karenz-Extra für Eltern in Karenz. Die Förderhöhe variiert in den Bundesländern.

Arbeiterkammer Wien

Prinz-Eugen-Straße 20–22, 1040 Wien
Tel.: 01 50165-0 (Bestellen des Bildungsgutscheins unter 0800 311311)
Internet: www.akwien.at
Eine Liste der Arbeiterkammern in den Bundesländern finden Sie im Adressteil dieser Broschüre.

5 Fächerübergreifende Informationen zu Berufsfindung und Beschäftigung

5.1 Beschäftigungssituation im Öffentlichen Dienst

Die öffentliche Hand hat – vergleichbar zahlreichen, nach einem Bürokratiemodell organisierten, Großunternehmen – für große Gruppen ihrer DienstnehmerInnen spezifische Karrierewege festgelegt, deren Grenzen sich für die meisten Erwerbstätigen im Öffentlichen Dienst nur unter besonderen Umständen überschreiten lassen. Als Hauptkriterium für die Einreihung in dieses Tätigkeits- und Gehaltsschema gilt der formale Bildungsgrad, der als Voraussetzung für die Erfüllung des jeweiligen Aufgabengebietes eines Arbeitsplatzes gilt. Dabei gilt ein strenges Hierarchieprinzip, d.h. z.B., dass die Einkommensentwicklung von Beschäftigten, die auf unterschiedlichen Qualifikationsstufen tätig sind, streng festgelegt sind und sich nicht überschneiden können.

Veränderungen in der beim Einstieg erfolgten Einstufung in das Karriereschema können nur durch nachgewiesene Qualifikationen (z.B. interne Kurse, Prüfungen oder zusätzliche Schul- bzw. Universitätsausbildungen) oder durch eine erfolgreich absolvierte Mindestdienstzeit im Öffentlichen Dienst erfolgen.

Beschäftigung im Öffentlichen Dienst

Jahr	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Personalstand in VBÄ	162.561	158.897	155.173	150.135	132.756	133.287	133.312	132.731
Personalveränderung gesamt	-3.930	-3.664	-3.724	-5.038	-17.379	531	25	-581

Quelle: Bundeskanzleramt (Hg.) (2008): Das Personal des Bundes 2008. Daten und Fakten. Seite 36
Anmerkung: VBÄ = Vollbeschäftigungsäquivalent (ein VBÄ entspricht einer vollbeschäftigten Person)

Der Personalstand des Bundes wurde im Laufe der letzten 12 Jahre (seit 1997) deutlich reduziert. So hat sich der Personalstand des Bundes seit 1999 um 33.760 Bedienstete verringert. Einerseits wurde Personal ausgeliebert, andererseits wurde der Personalstand reduziert. Insbesondere die Berufsgruppe Verwaltungsdienst wurde deutlich verkleinert, während in den Bereichen Bildung und Sicherheit die Personalstände auf annähernd gleichem Niveau gehalten wurden.⁷⁴

Die Aufnahme in den Öffentlichen Dienst geschieht mittlerweile in der Regel auf der Basis eines privatrechtlichen Dienstvertrages (als VertragsbediensteteR). Dieses vertragliche Dienstverhältnis beruht, wie auch privatwirtschaftliche Beschäftigungsverhältnisse, auf einem Dienstvertrag und endet mit der Pensionierung (bzw. mit Kündigung oder Entlassung). Mittlerweile beträgt der BeamtInnenanteil im Bundesdienst nur mehr 62,3 %, der Rest setzt sich aus Vertragsbediensteten zusammen.⁷⁵

⁷⁴ Vgl. Bundeskanzleramt (Hg.) (2008): Das Personal des Bundes. Daten und Fakten. Seite 35ff.

⁷⁵ Vgl. Bundeskanzleramt (Hg.) (2008): Das Personal des Bundes. Daten und Fakten. Seite 33ff.

Das Beamtendienstverhältnis hingegen ist zunächst provisorisch und kann unter bestimmten Bedingungen mittels Bescheid gekündigt werden (z.B.: bei Pflichtwidrigkeit, unbefriedigendem Arbeitserfolg, Verlust der körperlichen oder geistigen Eignung, Bedarfsmangel). Nach einer Dienstzeit von sechs Jahren im provisorischen Dienstverhältnis und – in den meisten Fällen nach Ablegung einer Dienstprüfung – wird das Beamtendienstverhältnis definitiv, d.h. unkündbar.⁷⁶ Grundsätzlich ist damit (der Pragmatisierung) eine hohe Arbeitsplatzsicherheit verbunden und die Aufnahme in den BeamtInnenstatus. Aufgrund des Pragmatisierungsstopps der letzten Jahre kommen Pragmatisierungen bei neu eingetretenen MitarbeiterInnen in Berufsgruppen mit vertraglicher Alternative zum öffentlich rechtlichen Dienstverhältnis nicht mehr vor (Verwaltungsdienst, LehrerInnen, Krankenpflagedienst).⁷⁷ Aufgrund der Autonomisierung der Österreichischen Universitäten wird es auch auf diesem Sektor zukünftig keine (neuen) Pragmatisierungen mehr geben. Personen die bis zum 31.12.2003 bereits pragmatisiert wurden, behalten diesen Status auch weiterhin bei. Alle anderen sind Angestellte.

„Die Einkommen öffentlich Bediensteter in Österreich sind ähnlich hoch wie jene der Angestellten. [...] Die mittleren Einkommen angestellter Männer in der Privatwirtschaft liegen durchwegs über jenen der öffentlich bediensteten Männer.“⁷⁸ Die Einkommenssituation der Frauen zeigt ein genau umgekehrtes Bild: Im Öffentlichen Dienst verdienen sie besser als angestellte Kolleginnen in der Privatwirtschaft. „Das erklärt auch, warum der öffentliche Dienst in der Gesamtbetrachtung (Männer und Frauen) ein relativ hohes Durchschnittseinkommen aufweist: Der öffentliche Bereich bezahlt Frauen auf gleichen Arbeitsplätzen gleich viel wie Männer.“⁷⁹

Dienstverhältnisse im öffentlichen Bereich weisen gegenüber dem privaten Bereich allerdings eine höhere Stabilität auf. Im privaten Sektor kann es aus wirtschaftlichen Gründen zur Auflösung oder Schließung von Unternehmen kommen, wodurch es zu einem Einkommensknicke der betroffenen ArbeitnehmerInnen kommen kann. Ähnliches gilt auch, wenn die Einsatzfähigkeit einer/s Beschäftigten aufgrund von Krankheit nachlässt. Derartige Risiken hat die/der einzelne Beschäftigte im privaten Bereich mehr oder weniger selbst zu tragen, während sie/er diesem Risiko im Öffentlichen Dienst nicht ausgesetzt ist.

⁷⁶ Ein solches definitives Beamtendienstverhältnis kann nur durch Austritt, durch die Disziplinarstrafe der Entlassung, durch eine negative Leistungsfeststellung für zwei aufeinanderfolgende Beurteilungszeiträume und durch schwere strafgerichtliche Verurteilungen beendet werden. Vgl. Bundeskanzleramt, Sektion III (Hg.) (2005): Der öffentliche Dienst in Österreich.

⁷⁷ Vgl. Bundeskanzleramt (Hg.) (2008): Das Personal des Bundes, Seite 34ff.

⁷⁸ Bundeskanzleramt (Hg.) (2008): Das Personal des Bundes. Daten und Fakten. Seite 10.

⁷⁹ Bundeskanzleramt (Hg.) (2008): Das Personal des Bundes. Daten und Fakten. Seite 10.

Berufsgruppen im Bundesdienst

Berufsgruppen	VBÄ	Prozent	Männer	Frauen
Verwaltungsdienst	48.305	36,4	24.829	23.476
LehrerInnen	37.140	28,0	16.685	20.455
Exekutivdienst	29.614	22,3	26.830	2.785
Militärischer Dienst	14.631	11,0	14.408	223
RichterInnen/StaatsanwältInnen	2.379	1,8	1.334	1.045
Krankenpflegedienst	200	0,2	K.A.	K.A.
Schulaufsicht	286	0,2	K.A.	K.A.
Sonstige	177	0,1	K.A.	K.A.
Gesamt	132.731			

Quelle: Bundeskanzleramt Österreich: Das Personal des Bundes 2008. Daten und Fakten. Seite 16ff
Anmerkung: VBÄ = Vollbeschäftigungsäquivalent (ein VBÄ entspricht einer vollbeschäftigten Person)

Generell lässt sich im Öffentlichen Dienst ein hoher Anteil (30,4%) an AkademikerInnen vorweisen. Der Grund dafür ist vor allem die Zusammensetzung der Berufsgruppen. RichterInnen, StaatsanwältInnen und der Großteil der LehrerInnen sind AkademikerInnen. Auch in den Ministerien herrscht ein hoher Bedarf an gut qualifizierten ExpertInnen bzw. JuristInnen. Im Verhältnis zum Öffentlichen Dienst verfügt der private Sektor über einen weitaus geringeren AkademikerInnenanteil. Die Anzahl der AkademikerInnen im privaten Sektor steigt allerdings. Die Aufteilung von Frauen und Männern unter den AkademikerInnen im Öffentlichen Dienst ist beinahe ausgeglichen. Im Jahr 2007 waren 51,7% der beschäftigten AkademikerInnen im Bundesdienst Frauen.

AkademikerInnenanteil im Bundesdienst

Jahr	Bund/Prozent	Privater Sektor/Prozent
1998	29,2%	4,0%
1999	29,9%	4,7%
2000	30,6%	4,7%
2001	31,3%	4,8%
2002	31,6%	4,9%
2003	31,6%	5,5%
2004	28,5%	7,9%
2005	28,9%	7,9%
2006	30,0%	8,9%
2007	30,4%	9,1%

Quelle: Bundeskanzleramt (Hg.) (2008): Das Personal des Bundes 2008. Daten und Fakten. Seite 32.

Ausschreibungsmodalitäten

Das Bundesgesetz vom 25.1.1989 über die Ausschreibung bestimmter Funktionen und Arbeitsplätze sowie die Besetzung von Planstellen im Bundesdienst (Ausschreibungsgesetz) regelt das Bewerbungsverfahren für die Aufnahme in den Bundesdienst. Die Bewerbung um die Aufnahme in den Öffentlichen Dienst steht allen österreichischen StaatsbürgerInnen oder diesen gleichgestellten Personen (z.B. EU-BürgerInnen) offen. Gelangt eine konkrete Stelle zur Nachbesetzung oder wird eine solche neu geschaffen, so ist diese freie Stelle öffentlich auszuschreiben. Dies erfolgt durch Veröffentlichung im Amtsblatt zur Wiener Zeitung und zumeist auch in weiteren Tageszeitungen. Als Ausschreibung gilt auch der Aushang an der Amtstafel der jeweiligen Dienststelle. Im Gesetz ist ebenfalls eine Verpflichtung zur gleichzeitigen Verständigung der zuständigen Landesgeschäftsstelle des AMS und des Bundeskanzleramts („Job-Börse“) vorgesehen. Die Ausschreibung hat neben der Beschreibung des Aufgabengebietes auch die geforderten Qualifikationen und die weiteren Bewerbungsmodalitäten zu beinhalten. Ebenfalls wird eine Bewerbungsfrist festgelegt. Weiters müssen sich BewerberInnen mit der Aufnahme in eine öffentlich einsehbare BewerberInnenliste einverstanden erklären. Für den Bundesdienst ist eine standardisierte schriftliche Eignungsprüfung vorgesehen. Diese entfällt dann bzw. wird durch persönliche Gespräche ersetzt, wenn für die ausgeschriebenen Positionen ExpertInnen auf bestimmten Fachgebieten gesucht werden und deren Eignung für die ausgeschriebene Stelle nicht durch ein standardisiertes Verfahren geprüft werden kann.

Karriere im Öffentlichen Dienst

„In Österreich sind lang andauernde und lebenslange Karriereverläufe innerhalb des öffentlichen Dienstes noch immer sehr häufig – die Durchlässigkeit zur Arbeitswelt der Privatwirtschaft wird allerdings höher. Bei der Besetzung einer hohen Führungsfunktion findet nicht nur eine öffentliche Ausschreibung statt, sondern wird überdies ein Auswahlvorschlag einer unabhängigen Begutachtungskommission der Personalentscheidung zugrunde gelegt. Spitzenfunktionen in der öffentlichen Verwaltung, etwa die Leitung einer Ministerialsektion, werden nur mehr befristet auf fünf Jahre vergeben.“⁸⁰

Aufgrund genauer gesetzlicher Regelungen sind die Aufstiegschancen für Frauen – v.a. auch was die Höhe des Gehalts betrifft – im öffentlichen Bereich grundsätzlich günstiger. Allerdings liegt auch im Bundesdienst das Medianeinkommen von Akademikerinnen um 19% unter dem der männlichen Kollegen mit Universitätsabschluss.

5.2 Karriereweg an Unis und FH**5.2.1 Universitäten**

Für AbsolventInnen aller Studienrichtungen gibt es in (sehr) beschränktem Ausmaß die Möglichkeit, eine Berufslaufbahn als UniversitätslehrerIn zu ergreifen. Grundsätzlich muss auch für den Berufsbereich der universitären Lehre und Forschung festgestellt werden, dass die Berufslaufbahnen

⁸⁰ Bundeskanzleramt (Hg.) (2006): Verwaltung konkret. Leistungen & Daten. Seite 11.

einer zunehmenden Flexibilisierung unterworfen sind (sein werden). Das bedeutet, dass berufliche Wechsel zwischen einer Tätigkeit an der Universität und einer Tätigkeit außerhalb der Universität (Privatwirtschaft) deutlich zunehmen (werden). Diese Tendenz kann Vorteile (Praxiserfahrungen, Anwendungsnähe von Forschung und Entwicklung, Kontakte und Kooperationen mit Unternehmen), aber auch erhebliche Risiken mit sich bringen: So sind vor allem all jene, die sich mit wissenschaftlichen (Teil-)Disziplinen befassen, deren Erkenntnisse und Resultate seitens der Privatwirtschaft kaum oder gar nicht nachgefragt werden, einem höheren Risiko ausgesetzt in ihrer Disziplin keine friktionsfreie – d.h. keine kontinuierliche und ausbildungsadäquate – wissenschaftliche Universitätslaufbahn einschlagen zu können.

Wie bereits erwähnt gibt es an österreichischen Universitäten zukünftig keine (neuen) Pragmatisierungen. Personen die bis zum 31.12.2003 bereits pragmatisiert wurden behalten diesen Status auch weiterhin bei. Alle anderen sind Angestellte der Universitäten (auch die ehemals Vertragsbediensteten), wobei neue MitarbeiterInnen dem Kollektivvertrag unterliegen.

Voraussetzung für eine universitäre Laufbahn ist die Absolvierung eines aufbauenden Doktoratsstudiums, welches in seinem Kern aus der Anfertigung einer selbständigen wissenschaftlichen Arbeit, der Dissertation, besteht. Die weitere wissenschaftliche Ausbildung erfolgt im Rahmen einer Tätigkeit als UniversitätsassistentIn, wobei Lehr- und Forschungs- sowie administrative Aufgaben zu erfüllen sind. Im Einzelnen werden folgende Personalgruppen für Lehre und Forschung an österreichischen Universitäten im Universitätslehrer-Dienstrecht (2001) bestimmt:

- Personen in der Funktion sog. Wissenschaftlicher MitarbeiterInnen (mit maximal vier Jahren befristet; quasi die Einstiegsstufe, während der z.B. die Dissertation abgeschlossen werden sollte; Mitwirkung bei der Lehre)
- Personen, die eine nach Art und Umfang genau umschriebene oder auf bestimmte Lehrveranstaltungen bezogene Unterrichtsbefugnis haben (sog. UniversitätsassistentInnen; deren Dienstverträge sind auf vier bis sechs Jahre befristet)
- Personen, die der neu geschaffenen Gruppe der sog. Staff Scientists zugerechnet werden, wobei diese in einem unbefristeten Vertragsbedienstetenverhältnis stehen.
- Personen mit der Lehrbefugnis für das gesamte Fachgebiet bzw. für ein größeres selbstständiges Teilgebiet eines wissenschaftlichen Faches (sog. VertragsprofessorInnen im zeitlich befristeten Dienstverhältnis und sog. UniversitätsprofessorInnen in einem zeitlich unbefristeten Dienstverhältnis)

Die Lehrbefugnis ist das nach den Bestimmungen des Universitäts-Organisationsgesetzes erworbene Recht, die wissenschaftliche Lehre an der Universität frei auszuüben. Die Lehrbefugnis der UniversitätsdozentInnen (venia docendi) wird aufgrund eines umfassenden Habilitationsverfahrens von einer Habilitationskommission verliehen. Der Erwerb des Titels eines/einer UniversitätsdozentIn begründet für sich keinerlei Anspruch auf ein Dienstverhältnis an einer Universität; die erfolgreiche Habilitation stellt aber nach wie vor einen sehr wichtigen wissenschaftlichen Qualifikationsnachweis dar.

TIPP	StudentInnen, die bereits während Ihres Studiums ihr wissenschaftliches Engagement im Bereich des Lehr- und Forschungsbetriebes an der Universität Wien vertiefen wollen, können sich um eine Anstellung als StudienassistentIn bemühen. Dies bringt nicht nur persönliche Kontakte, sondern auch Einblick in die Arbeitsweise, die Strukturen und Abläufe im angestrebten Arbeitsfeld.
-------------	---

5.2.2 Fachhochschulen

Seit Einführung der Fachhochschul-Studiengänge in Österreich Mitte der 1990er Jahre besteht grundsätzlich die Möglichkeit in diesem Bereich als Lehrkraft tätig zu werden. Voraussetzungen dafür sind u. a. zumeist eine entsprechende akademische Ausbildung (Mag. oder Dr.) sowie der Nachweis einer facheinschlägigen beruflichen Praxis. Grundsätzlich liegt dies seit der letzten Novelle des Fachhochschul-Studiengesetzes im Ermessen des Erhalters der jeweiligen Fachhochschule. Dieser ist auch berechtigt sinngemäße Berufsbezeichnungen analog zu den Universitäten und bisher mit dem Zusatz „FH“ zu vergeben (z.B. FachhochschulprofessorIn, FachhochschullektorIn). Der Verein Österreichischer Fachhochschulkonferenz empfiehlt allerdings in beiden Fällen bestimmte Voraussetzungen bzw. Kriterien, die zum Großteil auch eingehalten werden.⁸¹ Mit 1. März 2006 wurde im Parlament beschlossen für AbsolventInnen englische Titel Bezeichnungen (Bachelor, Master) ohne den bisher verpflichtenden Zusatz „(FH)“ einzuführen und Fachhochschul-Abschlüsse damit universitären Abschlüssen gleichzustellen.

5.3 Einkommen

Aufgrund der unterschiedlichsten Einsatz- und Aufgabengebiete von UNI- bzw. FH-AbsolventInnen lassen sich nur schwer allgemeine Aussagen über die Einkommensverhältnisse der AbsolventInnen machen. Ganz allgemein kann man festhalten, dass BerufseinsteigerInnen im Öffentlichen Dienst (diese beginnen als Vertragsbedienstete und werden anhand eines Arbeitsplatzprofils eingestuft) entsprechend dem jeweils gültigen Gehaltsschema (Vertragsbedienstetenschema) entlohnt werden. Dabei handelt es sich um ein Grundgehalt, das sich – je nach Arbeitsplatzprofil und vereinbarter Arbeitszeit (Vollzeit- bzw. Teilzeitbeschäftigung) – in etwa mit ca. 1.450 Euro brutto im Monat beziffern lässt. Zuzüglich unterschiedlicher Zulagen kann – je nach Arbeitsplatz-/Tätigkeitsprofil und vereinbarter Arbeitszeit (Vollzeit- bzw. Teilzeitbeschäftigung) – mit einem durchschnittlichen Brutto-Einstiegsgehalt von ca. 1.600 Euro gerechnet werden.

Im privatwirtschaftlichen Sektor (Dienstleistung, Industrie) werden im Allgemeinen höhere Einstiegsgehälter ausbezahlt. Das durchschnittliche Brutto-Einstiegsgehalt von AkademikerInnen in der Privatwirtschaft liegt nach Angaben befragter Unternehmen in Österreich zu.

⁸¹ Vgl. www.fhk.ac.at [10.11.2008].

Brutto-Einstiegsgehalt von AkademikerInnen in der Privatwirtschaft

5% bis	1.453 Euro
70% zwischen	1.454 und 2.180 Euro
21% zwischen	2.181 und 2.907 Euro
4% über	2.907 Euro

Quelle: AMS Österreich: Beschäftigungssituation und -chancen von UniversitätsabsolventInnen (schriftliche Unternehmensbefragung), Wien.

Brutto-Jahreseinstiegsgehalt

AkademikerIn aus Branche	Median	Unteres Quartil	Oberes Quartil
Sozialwissenschaften	22.700 Euro	19.800 Euro	25.300 Euro
Jus	27.700 Euro	24.800 Euro	30.100 Euro
Wirtschaft	28.700 Euro	26.300 Euro	32.100 Euro
Technik	29.200 Euro	26.700 Euro	32.600 Euro

Quelle: Neumann International (2007): Einstiegsgehälter In Österreich nach Branchen.

Frauen verdienen im Öffentlichen Dienst deutlich mehr als in der Privatwirtschaft, Männer verdienen als Angestellte in der Privatwirtschaft mehr.

Median der Brutto-Jahreseinkommen

	Frauen	Männer	Gesamt
ArbeiterInnen	19.250 Euro	28.084 Euro	26.134 Euro
Angestellte	25.952 Euro	41.370 Euro	33.739 Euro
Öffentlich Bedienstete	34.296 Euro	36.854 Euro	35.669 Euro

Quelle: Bundeskanzleramt (Hg.) (2008): Das Personal des Bundes 2008. Daten und Fakten. Seite 10.

AkademikerInnen im Öffentlichen Dienst sind dem öffentlichen Besoldungsschema unterworfen. Folgende Angaben sind keine Einstiegsgehälter, für allfällige Gehaltserhöhungen sind die Dauer der Dienstzeit, oder auch sonstige Zusatzzahlungen maßgeblich.

Median des Brutto-Jahreseinkommens in ausgewählten Berufsgruppen des Öffentlichen Dienstes 2007

Exekutivdienst	43.584 Euro
LehrerInnen	47.867 Euro
RichterInnen/StaatsanwältInnen	65.284 Euro
Militärischer Dienst	35.494 Euro
Verwaltungsdienst	28.702 Euro

Quelle: Bundeskanzleramt (Hg.) (2008): Das Personal des Bundes 2008. Daten und Fakten. Seite 16ff

Ausgewählte Jahreseinkommen für den Öffentlichen Dienst

Berufsgruppen	Durchschnittsalter	Durchschnittliches Brutto-Jahreseinkommen
Richter/Staatsanwälte	44	60.752 Euro
Lehrer	45	44.641 Euro
Exekutivdienst	41	40.643 Euro
Verwaltungsdienst	43	27.839 Euro
Bildungsabschlüsse – Beamte und Vertragsbedienstete	Durchschnittsalter	Durchschnittliches Brutto-Jahreseinkommen
AkademikerInnen	46	52.831 Euro
MaturantInnen	43	38.918 Euro
Fachdienst	42	34.158 Euro
Hilfsdienst	36	21.767 Euro

Quelle: Statistik Austria (Hg.) (2008): Statistisches Jahrbuch 2008. Alle Angaben in Euro

Das Einkommen von RichterInnen und StaatsanwältInnen differiert im Laufe der Karriere stark. Während ein Viertel der Berufsgruppe weniger als 43.187 Euro verdient, liegen die Einkommen des bestverdienenden Viertels über 79.354 Euro.

Das für eine fast durchwegs aus AkademikerInnen bestehende Berufsgruppe relativ niedrige mittlere Einkommen bei LehrerInnen von 44.641 Euro ist durch die hohe Teilbeschäftigtenquote zu erklären. Ein Viertel der LehrerInnen verdient weniger als 29.619 Euro, ein Viertel verdient mehr als 57.699 Euro.

Die Einkommensverhältnisse von AbsolventInnen, die auf Werkvertragsbasis (d.h. als so genannte „Neue Selbständige“) tätig sind, variieren stark voneinander, doch kann man davon ausgehen, dass im Schnitt das Einkommen (d.h. die erzielten Honorare) unter dem von angestellten AbsolventInnen liegt und außerdem erheblichen Schwankungen unterworfen ist.

AkademikerInnengehälter (sowie freiberuflich vereinbarte Honorare) hängen von einer Vielzahl verschiedener Faktoren ab, unter anderem sollten aber folgende Aspekte mit bedacht werden:

- Einzelbranche, der der Arbeitgeber zugerechnet wird (hier ist es auch u. U. ratsam, sich über die aktuell gültigen Kollektivverträge zu erkundigen, und zwar bei der Gewerkschaft oder der Kammer für Arbeiter und Angestellte);
- Betriebsgröße: Großunternehmen, kleine/mittlere Unternehmen (KMU), Kleinunternehmen;
- Gehaltsschema im Unternehmen vorhanden oder nicht (z.B. Vertragsbedienstetenschema in der öffentlichen Verwaltung), Erfolgs-/Leistungsprämien;
- vereinbarte Arbeitszeit (Teilzeit, Vollzeit, geringfügig);
- befristete oder unbefristete Anstellung, Probeanstellung (Probezeit);
- betrieblicher Einschulungsaufwand;
- Arbeitsplatzprofil (d.h. Tätigkeitsniveau; nicht jede/r AkademikerIn ist auch seiner/ihrer Ausbildung nach adäquat eingesetzt, was unter Umständen ein niedrigeres Einkommen bedeutet);

- gewählte Ausbildung (= Studienrichtung), d.h. Nachfrage seitens der Unternehmen nach AbsolventInnen der jeweiligen Studienrichtungen, hier gibt es sehr große Nachfrageunterschiede;
- diverse Zusatzqualifikationen, die der/die BewerberIn als „Bonus“ mitbringt und „verkauft“;
- vorhandene oder nicht vorhandene Berufserfahrung, diverse Praxiserfahrungen;
- Alter und Geschlecht;
- und nicht zuletzt das Verhandlungsgeschick der einzelnen ArbeitsplatzbewerberInnen.

5.4 Interessenvertretungen

Pflichtmitgliedschaft besteht für AkademikerInnen im Angestelltenverhältnis bei der Kammer für Arbeiter und Angestellte (www.arbeiterkammer.at) und für AkademikerInnen als UnternehmerInnen bei der Kammer der gewerblichen Wirtschaft (www.wko.at). Selbständige haben ihre Interessenvertretungen in den jeweiligen Teilorganisationen der Kammern der gewerblichen Wirtschaft.

Angestellte AkademikerInnen werden weiters durch die jeweiligen Fachgruppen des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (www.oegb.at) auf freiwilliger Basis vertreten.

Die Interessenvertretung für LehrerInnen sowie für UniversitätsprofessorInnen und UniversitätsassistentInnen ist die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, Bundessektion HochschullehrerInnen (bei VertragsassistentInnen die Bundessektion Unterricht). Ebenfalls von der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (www.goed.at) werden die Interessen der im Öffentlichen Verwaltungsdienst Tätigen vertreten.

6 Beruf und Beschäftigung nach einzelnen Studienrichtungen

An der Wirtschaftsuniversität Wien ist man dazu übergegangen, die Studienpläne für alle Studiengänge (Betriebswirtschaft, Internationale Betriebswirtschaft, Volkswirtschaft, Wirtschaftsinformatik und Wirtschaftsrecht) in den ersten beiden Semestern zu vereinheitlichen. Den Studierenden soll nach diesem ersten Jahr die Möglichkeit gegeben werden, den weiteren Studienweg bewusster und also erfahrungs- bzw. neigungsorientiert zu treffen: *„Die zweisemestrige Studieneingangsphase (...) dient den Studienanfänger/innen als Orientierungsphase und erleichtert somit den Einstieg in die universitäre Welt. Insgesamt sind im Rahmen der Studieneingangsphase 14 Lehrveranstaltungen (beim Bachelorstudium Wirtschaftsrecht 15) zu absolvieren.“*⁸² Bei der Erstinskription wählen also alle StudentInnen zunächst „Wirtschafts- und Sozialwissenschaften“; die eigentliche Entscheidung findet erst später statt. Das Gros der Fächer stammt dabei aus der Volkswirtschaftslehre, die also implizit als kleinster gemeinsamer Nenner gesehen wird. Zwar sind von den 34 vorgesehenen Semesterwochenstunden nur 28 definitiv ident, jedoch hindern die verbleibenden 6 Semesterwochenstunden keineswegs an einem Wechsel – gleichgültig ob Studienzweig oder Studienrichtung. Zudem ist die Spezifizierung dieser 6SSt (2 bis 3 Vorlesungen/Seminare) unterschiedlich rigide. So deklariert sich die Wirtschaftsinformatik ganz offen aus „Ausnahme“ indem sie 3 Programmierkurse verpflichtend in die Eingangsphase legt; bei allen anderen Fächern wird auf eine frühzeitige Vertiefung weitestgehend verzichtet.

Des Weiteren wurden so genannte „Schienen“ implementiert. *„Um Ihnen die Semesterplanung und Studienorganisation am Beginn zu erleichtern, bietet die WU vordefinierte Stundenpläne, so genannte Schienen, an. Innerhalb einer Schiene gibt es keinerlei Überschneidungen (weder bei Lehrveranstaltungen, noch bei Prüfungen), genügend Regenerationspausen und freie Zeiträume zum Lernen. Im Idealfall haben Sie am Semesterende alle Lehrveranstaltungen und Prüfungen der Schiene absolviert.“*⁸³ Es zeichnet sich hier also ein Fachhochschul-ähnlicher Trend ab, in dem die Organisation des Curriculums vorgegeben wird um so den Fokus rein auf die inhaltlichen Anforderungen des Studiums zu legen. Laut Regierungsprogramm vom November 2008 soll die so genannte Studieneingangsphase, die „einen Querschnitt des im Fachbereich zu erwartenden Stoffs“ bietet hin künftig bei allen Studienrichtungen eingeführt werden. Man verspricht sich davon ein zügigeres Studium und weniger Abbrüche. Christoph Badelt, der neben seiner Position als Direktor der WU seit 2005 auch der Vorsitzende der Österreichischen Rektorenkonferenz ist, sieht darin auch ein objektives Kriterium um fest zu stellen, *„ob jemand weiter studieren kann oder nicht“*.⁸⁴

82 Vgl.: www.wu-wien.ac.at/lehre/guidebachelor [29.1.2009].

83 Vgl.: www.wu-wien.ac.at/lehre/guidebachelor [29.1.2009].

84 Vgl.: <http://science.orf.at/science/news/153459> [29.1.2009].

6.1 Angewandte Betriebswirtschaft, Betriebswirtschaft, Wirtschaftswissenschaften, Wirtschaftsrecht

6.1.1 Aufgabengebiete

An den österreichischen Universitäten werden mehrere betriebswirtschaftlich bzw. wirtschaftswissenschaftlich ausgerichtete Studienrichtungen angeboten. Ein betriebswirtschaftliches Studium vermittelt ein eher breit angelegtes betriebswirtschaftliches Basiswissen und bietet darüber hinaus spezielle Vertiefungsmöglichkeiten.

Die Betriebswirtschaftslehre beschäftigt sich mit wirtschaftlichen Phänomenen, Abläufen und Entscheidungsprozessen in Einzelunternehmen und betrachtet diese sowohl aus allgemeinem als auch aus speziellem Blickwinkel. Allgemein gesehen gibt es betriebliche Funktionen und Abläufe, die allen Betrieben unabhängig vom Wirtschaftszweig, der Betriebsgröße, der Rechtsform und den Eigentumsverhältnissen gemeinsam sind. Darüber hinaus entstehen etwa in den einzelnen Wirtschaftszweigen und betrieblichen Funktionsbereichen betriebswirtschaftliche Spezialprobleme, mit denen sich eine Vielzahl spezieller Betriebswirtschaftslehren auseinandersetzt (z. B. Revision und Treuhand, Organisation und Personalwirtschaft, Finanz- Versicherungs-, Bank- und Kreditwirtschaft, Handel und Transport).

Studierende sollen mit Hilfe der gelernten Theorien, Verfahren und Methoden konkrete betriebswirtschaftliche Aufgabenstellungen in den unterschiedlichsten beruflichen Situationen lösen können. Betriebswirtinnen/-wirte spezialisieren sich auf betriebliche Teilbereiche (z. B. Rechnungswesen, Marketing, Finanzierung, Internationaler Handel) oder zeichnen im fächerübergreifenden Einsatz für das Zusammenwirken mehrerer betrieblicher Teilbereiche verantwortlich. Weitere mögliche Einsatzfelder liegen im Bereich der Wirtschaftsberatung, etwa in einer unternehmensinternen Stabsstelle oder als Selbstständige/r.

Gerade in Zeiten der zunehmenden nationalen und internationalen Konkurrenz stehen Unternehmen unter großem Druck, die unterschiedlichen betrieblichen Zielsetzungen (z. B. Gewinnmaximierung, Kostenminimierung, Qualitätsoptimierung, Eroberung neuer Märkte, Verkauf neuer Produkte, Kundenzufriedenheit) den aktuellen Gegebenheiten anzupassen; rechtzeitiges und betriebswirtschaftlich richtiges Handeln ist für das Überleben eines Unternehmens entscheidend. AbsolventInnen leisten mit ihrem Spezialwissen einen wesentlichen Beitrag zur Umsetzung und Verwirklichung betrieblicher Ziele.

6.1.2 Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten sowie Zugangsvoraussetzungen

Allgemein erfüllen AbsolventInnen der Betriebswirtschaft versicherungstechnische, bank- und finanzwissenschaftliche Fach- und Führungsaufgaben in Banken, Versicherungen und anderen Finanzdienstleistungsunternehmen, im Investmentbereich der Unternehmen und im betrieblichen Finanzbereich. Mögliche Berufsfelder ergeben sich beispielsweise im Corporate Finance (Unternehmensfinanzierung), in der Risiko- und Finanzanalyse, im Finanzcontrolling bzw. der Budget- und Investitionsplanung, im Portfolio- und Cash-Management, in Wertpapierhandel und -beratung sowie in der Kapitalmarktforschung.

Grundsätzlich eignen sich Betriebswirtinnen/-wirte und WirtschaftswissenschaftlerInnen für alle innerbetrieblichen Funktionsbereiche in privatwirtschaftlichen Unternehmen verschiedenster Branchen, der öffentlichen Hand sowie des NPO-Sektors. Zu den häufigsten Einsatzbereichen von JungabsolventInnen zählt der Finanzbereich, d. h. das Controlling, das Finanz- und Rechnungswesen bzw. Steuerberatung und Revision: Laut Auskunft des Zentrums für Berufsplanung der Wirtschaftsuniversität Wien rangiert der Finanzbereich mit seinen Ausschreibungen klar an erster Stelle; Marketing kommt – weit abgeschlagen als Zweiter. Zudem ist am ZBP der WU Wien außerdem zu beobachten, dass vermehrt gehobene Verkaufspositionen für WU-AbsolventInnen angeboten werden. Verkaufspositionen sind allerdings oft schwierig zu besetzen, da der Verkaufsbereich häufig mit falschen Bildern assoziiert wird und daher nicht der primäre Berufswunsch vieler AbsolventInnen nach dem Studium ist.⁸⁵ Zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten für AbsolventInnen liegen in den Bereichen EDV und Organisation. Die einzelnen betrieblichen Funktionen hängen in der Praxis mehr oder weniger stark zusammen bzw. sind teilweise schwer voneinander zu unterscheiden.

Tätigkeitsfelder im Finanzdienstleistungsbereich

Die Kapital- und Finanzmärkte haben sich in den letzten Jahren stark verändert. Durch Umstrukturierungen, Rationalisierungen und Automatisierungen in Banken und Versicherungen konzentrieren sich die Einsatzbereiche für BetriebswirtInnen neben dem Kreditbereich verstärkt auf den Finanzdienstleistungsbereich. Aufgrund der steigenden Bedeutung dieses Bereichs und der übergreifenden Tätigkeiten von FinanzdienstleisterInnen wurde im April 2000 in der Wiener Wirtschaftskammer die Fachgruppe „Finanzdienstleister“ gegründet, der mittlerweile 11 Berufsgruppen angehören:

- Ausgleichsvermittler/Insolvenzberater
- Bausparvermittler/Bausparberater
- Finanzdienstleistungsassistent
- Gewerblicher Vermögensberater (inkl. Hypothekarkreditvermittlung)
- Kreditauskunfteien
- Leasingunternehmen
- Personalkreditvermittler
- Pfandleiher
- Versteigerer
- Vermittler von Verträgen
- Wertpapierdienstleistungsunternehmen (WPDLU)

Diese Branche verzeichnete in den letzten Jahren ein überdurchschnittliches Wachstum. In Wien beispielsweise hat sich die Zahl der einschlägigen Betriebe im Zeitraum zwischen 2000 und 2007 mehr als verdoppelt.

Die Berufstätigkeit kann selbständig oder angestellt bei Banken und Kreditunternehmen, Investmenthäusern, privaten Finanzberatungsbetrieben, Versicherungen ausgeübt werden.⁸⁶

⁸⁵ Information laut Mag. Ursula Axmann (Geschäftsführerin des zBP der WU Wien) am 9.2.2009

⁸⁶ Vgl. AMS-Berufslexikon: www.ams.at/berufslexikon [26.1.2009].

Der Tätigkeitsbereich von BetriebswirtInnen im Bereich der Vermögensberatung (Vermögens-/FinanzberaterInnen)⁸⁷ umfasst allgemein die Beratung bei Aufbau und Erhalt von Vermögen sowie bei Fragen der Finanzierung und des Versicherungsschutzes. VermögensberaterInnen sind zur Vermittlung von Bausparverträgen, Lebensversicherungen, Immobilien, Wertpapieren und wirtschaftlichen Beteiligungen berechtigt. Des Weiteren sind sie dazu befugt, bei Finanzierungen, persönlichen Krediten, Hypothekarkrediten, Leasing, Versicherungsformen, Immobiliengeschäften, Fonds und wirtschaftlichen Beteiligungen beratend aufzutreten. Zu den Aufgaben von Finanz- und VermögensberaterInnen gehört es in diesem Zusammenhang, das Geschehen auf den nationalen und internationalen Wertpapier- und Rentenmärkten zu beobachten.

- Bei der Anlageberatung erstellen sie üblicherweise zunächst ein KundInnenprofil (Alter, Vermögens- und Einkommenssituation, Risikobereitschaft, Steuersituation u. ä.) und darauf aufbauend ein Veranlagungskonzept. Ziele für solche Veranlagungsformen können private Altersvorsorge, Versicherungsschutz, Abgabensparnis u. a. m. sein.
- Als FinanzierungsberaterInnen informieren sie ihre Klienten über Finanzierungsmöglichkeiten, z. B. bei Kaufvorhaben (z. B. Immobilien) und betrieblichen Maßnahmen (wie z. B. Gründung, Erweiterung, Innovationen).⁸⁸
- Im Kreditbereich analysieren BetriebswirtInnen/-wirte u. a. die vergangene und zukünftige finanzielle Situation eines Unternehmens und bewerten unternehmens- und länderspezifische Risiken der Kreditvergabe.
- Im Versicherungsgeschäft befassen sie sich mit den einschlägigen Versicherungs- und Rückversicherungstechniken und den vielfältigen Methoden des Risikomanagements.
- Im Wertpapierbereich handeln BetriebswirtInnen/-wirte mit Wertpapieren und sogenannten derivativen Finanzinstrumenten (z. B. Optionen, Futures), beraten bezüglich deren An- und Verkauf und analysieren die Preisfindung auf Finanzmärkten. Im Rahmen der Vermittlung von Finanzgeschäften beurteilen BetriebswirtInnen/-wirte die einzelnen Finanzierungsinstrumente und die konkreten Institutionen des Marktes. Ziel ist es, aus den vielfältigen Kapitalaufbringungsmöglichkeiten die optimale Finanzierung bzw. Anlageform zu erreichen.

Für die Tätigkeit im Bereich der Finanzdienstleistung stellen v. a. Verkaufsfertigkeiten eine wichtige berufliche Anforderung dar. Ausschlaggebend sind dabei kommunikative und soziale Kompetenzen, d. h. Fähigkeiten im Umgang mit Menschen wie Sprachfertigkeit und Einfühlungsvermögen in die individuelle Situation anderer. Überzeugungskraft und Darstellungsfähigkeit sind für das Herantreten an und den Kontakt mit KundInnen wichtig. Es gilt sowohl deren Vertrauen zu erlangen als auch Bedingungen auszuhandeln, Vereinbarungen zu treffen und Verträge abzuschließen. Das besondere Vertrauensverhältnis zu den KlientInnen erfordert ein hohes Maß an Verantwortungsbewusstsein.

Der Arbeitsalltag in diesem Tätigkeitsfeld zeichnet sich durch hohen Konkurrenzdruck, Stress und häufig unregelmäßige Arbeitszeiten aus. Weitere Anforderungen sind Einsatzfreude, Bereitschaft

⁸⁷ Der bisherige „Vermögensberater“ wird seit in Kraft treten der EU-Versicherungsvermittlungsrichtlinie am 15.1.2005 als „Gewerblicher Vermögensberater“ bezeichnet (vgl. www.diefinanzdienstleister.at).

⁸⁸ Vgl. AMS-Berufslexikon: www.ams.at/berufslexikon [26.1.2009].

zu Reisetätigkeit und erfolgsbezogenem Einkommen.⁸⁹ Zugangsvoraussetzungen: Die Tätigkeiten im Finanzdienstleistungsbereich unterliegen sowohl der Gewerbeordnung als auch im Wertpapierbereich dem Wertpapieraufsichtsgesetz (WAG) und sind daher grundsätzlich bewilligungspflichtig und „gebunden“. Ohne Studienabschluss ist für die uneingeschränkte Ausübungsberechtigung u. a. die erfolgreiche Ablegung der dreiteiligen (schriftlicher und mündlicher Teil plus Ausbilderprüfung) Befähigungsprüfung erforderlich. Der Zugang zur Gewerbeausübung ist darüber hinaus je nach Berufsgruppe unterschiedlich geregelt. AbsolventInnen eines rechts- oder sozial- und wirtschaftswirtschaftlichen Studiums, die eine mindestens einjährige facheinschlägige Berufserfahrung nachweisen können⁹⁰, müssen keine weitere Befähigungsprüfung ablegen, um eine Tätigkeit in der „Gewerblichen Vermögensberatung“ ausüben zu können.

Tätigkeitsfelder im Wirtschaftstreuhandwesen⁹¹

Seit der Novellierung des Wirtschaftstreuhandberufsgesetzes (WTBG) 2005 gelten folgende drei Berufsgruppen als Wirtschaftstreuhandberufe:

- Selbständige/r BuchhalterIn
- SteuerberaterIn
- WirtschaftsprüferIn

Die offizielle Berufsbezeichnung lautet „WirtschaftstreuhandIn“. WirtschaftstreuhandIn ist grundsätzlich ein freier Beruf, der allerdings auch im Rahmen eines Angestelltenverhältnisses (unselbständig) ausgeübt werden kann.

WirtschaftstreuhandInnen sind in erster Linie SpezialistInnen in Sachen Steuerfragen, Buchhaltung, Kostenrechnung und Budgetierung, aber auch ExpertInnen bezüglich Wirtschafts- und Unternehmensberatung, Unternehmensprüfungen, Firmengründungen und Investitions- bzw. Finanzplanung. Sämtliche Berufsbilder und deren Ausübung unterliegen der „strengen Disziplinarhoheit“⁹² der WKT. Die wichtigsten Aufgabengebiete dieser Berufsgruppe ergeben sich im Zusammenhang mit den betriebswirtschaftlichen Abrechnungssystemen. Hierzu zählen:

- die Beratung sowohl von Privatpersonen als auch von Unternehmen aus Industrie und Gewerbe in allen allgemeinen und besonderen Wirtschaftsfragen (Wirtschafts-, Steuer- und Rechtsberatung; Organisationsberatung; Internationalisierung der Wirtschaft),
- die Prüfung (Revision) aller in einem Betrieb oder Unternehmen erfassbaren kaufmännischen Vorgänge (Buch- und Bilanzprüfung, Gesamtprüfung der Unternehmenspolitik),
- Buchhaltung, Lohnverrechnung, Bilanzen und Jahresabschlüsse (Erstellung, Überprüfung, Analyse),
- die Vertretung des Betriebes in allen Angelegenheiten vor der Finanzbehörde (Verfassung von Steuererklärungen aufgrund von Geschäftsbüchern und -unterlagen, Überwachung der Steuervorschreibungen und des Zahlungsverkehrs mit der Finanzbehörde),

⁸⁹ Vgl. AMS-Berufslexikon: www.ams.at/berufslexikon [26.1.2009].

⁹⁰ Informationen darüber, welche Tätigkeiten und Berufserfahrungen als fachlich einschlägig gelten bzw. anerkannt werden, sind bei der Gewerbebehörde des jeweiligen Bundeslandes erhältlich.

⁹¹ Siehe auch „Jobchancen Studium – Rechtswissenschaften“.

⁹² Vgl. www.kwt.or.at [Datum 26.1.2009].

- die Ausstellung von Bestätigungen über die Bilanzen von Aktiengesellschaften, von Sachverständigengutachten,
- die Übernahme von Treuhandaufgaben (z.B. Verwalten von fremden Vermögen, Nachlässen, Konkurs- und Ausgleichsmassen).

Einschlägige Tätigkeitsbereiche ergeben sich neben der Wirtschaftsprüfung, Betriebs- und Steuerberatung auch in gehobenen Positionen in betrieblichen Finanz-, Revisions- und Planungsabteilungen.

Die Tätigkeit als WirtschaftstreuhänderIn verlangt ein hohes Maß an Selbständigkeit und Verantwortungsbewusstsein. Wichtige persönliche Kriterien für die erfolgreiche Ausübung des Berufes sind kommunikative Fähigkeiten sowie Vertrauenswürdigkeit. *„Strenge Verschwiegenheit ist oberstes Gebot des Berufsstands. Sie ist die Grundlage jedes treuhänderischen Handelns und gilt nicht nur vor Gerichten und anderen Behörden, sondern auch Dritten gegenüber.“*⁹³

Bereitschaft zur ständigen Weiterbildung ist ebenfalls erforderlich (häufige Änderungen der Abgabengesetze; Büroautomation; Anlagen- und Organisationsberatung). Für BerufsanwärterInnen sind der zeitliche Arbeitsaufwand und die Kosten zum Aufbau einer Kanzlei in der Regel sehr hoch. Trotz prinzipiell freier Zeiteinteilung ist bei bestimmten Aufgabenbereichen mit periodisch besonders hohem Zeitdruck (Fallfristen) zu rechnen.

Tätigkeitsfelder im Controlling

Controlling ist ein Teil- und Spezialgebiet und sozusagen das Managementinstrument des betrieblichen Rechnungswesens: Controlling soll dafür Sorge tragen, dass Unternehmen ihre Ziele nicht aus den Augen verlieren. Das betriebliche Controlling liefert und organisiert Grundlageninformation und aktuelles Datenmaterial für Entscheidungen des Managements und ist somit ein wichtiges Instrument zur Planung und Steuerung eines Unternehmens. Es dient der betrieblichen Planung und Budgetierung, der Leistungs- und Kostenrechnung (insbesondere Plankostenrechnung) als Entscheidungsgrundlage im Berichtswesen und in der internen Revision (Prüfung). Weitere Ziele sind Transparenz betrieblicher Abläufe und Orientierung, insbesondere in schwierigen wirtschaftlichen Situationen. Controlling wird sowohl betriebsintern als auch betriebsextern (v. a. durch Wirtschaftstreuhänder und -prüfer) durchgeführt.

Aufgabenbereiche im Controlling sind die Erstellung von strategischen und taktischen Unternehmensplänen und deren Bewertung in Form von Budgets, die Koordination von Bereichs- und Einzelplänen, die effiziente Einrichtung laufender und abschließender Kontrollen, die Verwirklichung von Ist- und Plankostenrechnungssystemen (Einsatz verschiedener Kostenrechnungssysteme, Leistungsbewertung und innerbetriebliche Verrechnungspreise), die Gestaltung und Durchführung der Finanz- und Liquiditätsplanung, der Einsatz von Prognose- und Analyseinstrumenten bzw. unternehmensindividuellen Indikatoren als Frühwarnung, die Erstellung interner und externer Berichte als Entscheidungsvorbereitung sowie die Durchführung der betrieblichen Revisionen.

93 Vgl. www.kwt.or.at [26.1.2009].

Berufsmöglichkeiten ergeben sich als ControllerIn und KostenrechnerIn im internen Rechnungswesen sowie in einer auf externes Controlling spezialisierten Wirtschafts- und Unternehmensberatung.

Im Controlling tätige BetriebswirtInnen sorgen für eine ordnungsgemäße und exakte Erfassung betrieblicher Vorgänge und Resultate. Sie sind bei der Gestaltung von Aufbau und Organisation des Rechnungswesens den jeweiligen betrieblichen Erfordernissen entsprechend beteiligt. Zu ihren Hauptaufgaben gehört das Vergleichen der *„in den verschiedenen Arbeitsbereichen des Unternehmens erreichten Ergebnisse (Ist-Größen) mit den in der betrieblichen Planung vorgesehenen Zielgrößen (Soll-Größen)“*⁹⁴ und die Analyse etwaiger Abweichungen. In weiterer Folge gehört auch die Arbeit an Konzepten für korrigierende Maßnahmen und deren Präsentation vor der Geschäftsführung zu den Aufgabengebieten modernen Controllings.

Die beruflichen Anforderungen für eine Tätigkeit in diesem Bereich bestehen v. a. in logisch-analytischem Denkvermögen, Sorgfalt, Genauigkeit, der Fähigkeit Zusammenhänge herzustellen, guter Merkfähigkeit, gutem sprachlichem Ausdrucksvermögen, guten Englischkenntnissen, Präsentationskenntnissen, gutem Auftreten, Diskretion, Kontaktfähigkeit, Recherche-Kenntnissen, der Kenntnis berufsspezifischer Rechtsgrundlagen, Statistik-Kenntnissen, IT-Office-Software bzw. Wirtschaftssoftware, Einsatzbereitschaft und Belastbarkeit.⁹⁵

Tätigkeitsfelder im Personalwesen

Weitere Berufsmöglichkeiten für BetriebswirtInnen eröffnen sich im Personalwesen. Hierzu zählt einerseits die Personalberatung und -vermittlung, andererseits das betriebliche Personalmanagement.

Im betriebsinternen Personalmanagement treten BetriebswirtInnen als Schnittstelle zwischen ArbeitnehmerInnen und Arbeitgebern auf und arbeiten mit anderen Feldern der Unternehmensführung zusammen. Zu den Kernaufgabenbereichen gehören die Personalplanung, die Gewinnung von MitarbeiterInnen und die Personalentwicklung, d. h. die Qualifizierung (Aus- und Weiterbildung) von MitarbeiterInnen sowie deren Steuerung durch Führungs- und Anreizsysteme im Sinne ökonomischer Interessen. Bei der Personalplanung *„ermitteln PersonalmanagerInnen den kurz-, mittel- und langfristigen Arbeitskräftebedarf sowohl in qualitativer als auch in quantitativer Hinsicht, wobei sie die Altersstruktur des Betriebes beachten und die Laufbahnplanung der MitarbeiterInnen einbeziehen müssen.“*⁹⁶ Im Rahmen der Personalbeschaffung arbeiten die PersonalistInnen mit den entsprechenden Abteilungen zusammen. Sie sind dabei sowohl für die Maßnahmen der Personalwerbung (Online-Inserate, Stellenanzeigen und Ausschreibungen in Zeitungen) als auch für die Auswahlverfahren der BewerberInnen (Auswerten der Bewerbungen, Vorstellungsgespräche und Assessment Center und Entscheidung über Einstellung) zuständig.

Die Tätigkeit von PersonalistInnen umfasst auch die Entwicklung des Leistungspotenzials und die Förderung der Leistungsbereitschaft der MitarbeiterInnen. Darüber hinaus sind PersonalistInnen auch für Aufgaben in der Personalverrechnung und in der Arbeits- und Lohngestaltung zuständig.

94 Vgl. AMS-Berufslexikon: www.ams.at/berufslexikon [26.1.2009].

95 Vgl. AMS-Berufslexikon: www.ams.at/berufslexikon [26.1.2009].

96 Vgl. AMS-Berufslexikon: www.ams.at/berufslexikon [26.1.2009].

Tätigkeitsfelder sind Personal- und Bildungsarbeit in Betrieben, Verwaltungen und Verbänden. „Der Umfang des Aufgabengebietes und der Entscheidungskompetenz hängt [dabei] wesentlich von der Größe, Organisationsstruktur und Branchenzugehörigkeit des jeweiligen Betriebes sowie von der Differenziertheit der Belegschaft ab.“⁹⁷

In einer externen Personalvermittlungs- oder Personalbereitstellungsagentur sind BetriebswirtInnen mit der Personalberatung, -auslese und -entwicklung betraut (als Angestellte/r oder Selbständige/r).

Zu den beruflichen Anforderungen von PersonalmanagerInnen gehören v.a. gutes Auftreten, Kontaktfreude, gute Beobachtungsgabe, Teamfähigkeit, gutes sprachliches Ausdrucksvermögen, Präsentationskenntnisse, Durchsetzungs- und Verhandlungskompetenz, Diskretion, Belastbarkeit, Anpassungsfähigkeit, Flexibilität und interkulturelle Kompetenzen.

Tätigkeitsfelder in der Informationswirtschaft

Einsatzmöglichkeiten ergeben sich für BetriebswirtInnen auch im betrieblichen Informationsmanagement. In Zusammenhang mit verschärftem nationalem und internationalem Konkurrenzdruck nehmen Information und die Informationstechnik einen wichtigen Stellenwert ein. Durch rechtzeitige und ausreichende Datenversorgung können Unternehmen enorme Wettbewerbsvorteile erzielen. Informationssysteme (Netzwerke, Datenbanken) erfüllen innerhalb der Unternehmensorganisation wichtige ökonomische Funktionen und sind z.B. aus Prozessen der Entscheidungsfindung sowie der Marktbeobachtung und -eroberung nicht mehr wegzudenken.

Mögliche Einsatzbereiche liegen in der wirtschaftlichen Anwendung der EDV bzw. in der Gestaltung rechnergestützter betrieblicher Informationssysteme. BetriebswirtInnen beschäftigen sich in diesem Bereich mit der Informationsbeschaffung, mit der Organisation und dem Management von Informationssystemen sowie mit der Beobachtung der Informationsmärkte. „Information Broker“ und InformationsmanagerInnen decken den zunehmenden Bedarf an qualifizierter Informationsvermittlung ab. Sie beraten unter anderem über den optimalen Einsatz der am besten geeigneten (Online-)Datenbanken und Abfragetechniken. Dem/r InformationsbrokerIn werden allerdings schlechtere Berufschancen eingeräumt, da UnternehmerInnen einen versierten Umgang mit EDV-basierter Information und damit zusammenhängende Recherchetätigkeiten zunehmend als Basisqualifikation voraussetzen.

Tätigkeitsfelder in Handel, Marketing, Marktforschung und Werbung

In Handelsunternehmungen gibt es im gesamten Bereich der Handelsabwicklung, -finanzierung und -absicherung zahlreiche Aufgabengebiete für BetriebswirtInnen. Sie leisten einen wesentlichen Beitrag zur Finanzierung und Risikoabsicherung der meist international ausgerichteten Geschäftstätigkeit. Im internationalen Geschäft sind BetriebswirtInnen mit der Projektanbahnung und -abwicklung (z.B. bei Investitionen im Ausland) und mit einschlägigen Exporttechniken beschäftigt. Im Verkaufsbereich übernehmen sie die Marktbearbeitung und den Einsatz von Marketingtechniken.

⁹⁷ Vgl. AMS-Beruflexikon: www.ams.at/beruflexikon [26.1.2009].

Die Aufgabengebiete für BetriebswirtInnen im Marketing bzw. in der Marktforschung und Werbung sind ebenfalls sehr vielfältig. Hier beschäftigen sie sich z.B. mit der Entwicklung, Durchführung und Evaluierung (Bewertung) einer Werbekampagne, mit der Werbeanalyse, Werbebudgetierung und Mediaplanung. Marketing-ManagerInnen sind zudem an Entscheidungen bei der Herstellung neuer und der Einstellung obsoleter Produkte beteiligt.

Entscheidend sind neben guter Allgemeinbildung, sozialen Kompetenzen und Präsentationsfähigkeiten v.a. logisch-analytisches Denken, die Fähigkeit, komplexe Probleme erkennen und lösen zu können und Organisationstalent. In der Analyse des Konsumverhaltens und bei der Erstellung von Nachfrageprognosen ist die Verwendung statistischer Verfahren gebräuchlich.

Beschäftigungsbereiche ergeben sich als MitarbeiterIn, AssistentIn oder LeiterIn in einer Marktforschungs-, Werbe- oder PR-Agentur, als KontakterIn oder MediaplanerIn. BetriebswirtInnen arbeiten darüber hinaus in den Marketing-, Werbe- oder Marktforschungsabteilungen von Industrie-, Handels- oder Dienstleistungsunternehmen, in Banken und Versicherungen, in öffentlichen Behörden oder als ProduktmanagerIn in Verkauf und Vertrieb.

Tätigkeitsfelder in Industriebetrieben

In Industriebetrieben befassen sich BetriebswirtInnen – neben allgemeinen Managementaufgaben – mit produktionswirtschaftlichen und logistischen Entscheidungsproblemen. Aufgaben des Produktionsmanagements bzw. der Fertigungswirtschaft sind die Planung, Steuerung und Kontrolle der industriellen Produktion und aller mit ihr verbundenen Bereiche (Entwicklung, Beschaffung, Marketing und Vertrieb, Entsorgung).

BetriebswirtInnen erstellen hier die langfristige Planung (strategisches Produktionsmanagement) des gesamten Produktionssystems. Sie untersuchen den Beitrag der Produktion zur Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens und den Einsatz neuer Technologien und Produktionstechniken. Mit Hilfe von Wirtschaftlichkeitsanalysen bestimmen sie die Effizienz von Produktionsprogrammen. Sie beschäftigen sich mit Fragen des Qualitätsmanagements und der betrieblichen Umweltwirtschaft (z.B. Entsorgungsmanagement), mit Fragen des Operations Research (z.B. Optimierung von Organisation, Materialwirtschaft, Lagerhaltung, Beschaffung und Vertrieb), mit dem Informationsmanagement und der Entwicklung neuer Produkte.

Weitere Aufgabengebiete liegen darüber hinaus in der Distribution, im Product Management sowie in Vertrieb und Marketing.

Mögliche berufliche Positionen reichen von der Assistenz der Produktions-, Betriebs- und Geschäftsleitung bis zur eigenverantwortlichen Führungsposition in einem nationalen, internationalen und multinationalen Industriebetrieb. Denkbar ist darüber hinaus der Einsatz in einer Produktionsniederlassung im Ausland.

Tätigkeitsfelder in der öffentlichen Verwaltung, in öffentlichen Wirtschaftsunternehmen und Interessenvertretungen

Verglichen mit AbsolventInnen anderer Studienrichtungen sind BetriebswirtInnen in der öffentlichen Verwaltung eher unterrepräsentiert. Mögliche betriebswirtschaftliche Einsatzgebiete gibt es etwa in den Finanzbehörden (z.B. Betriebsprüfungen) und in den Verwaltungsbehörden (in der in-

ternen Revision). BetriebswirtInnen befassen sich weiters mit Aufgaben der Information, Planung und Koordination in sozial- und wirtschaftspolitischen Abteilungen (z. B. öffentliche Verwaltung, Interessenvertretungen). In Zusammenhang mit Umstrukturierungsmaßnahmen, durchgeführten oder geplanten Ausgliederungen und Privatisierungen werden sich im Bereich der öffentlichen Wirtschaft und Verwaltung vermutlich in begrenzter Zahl Beschäftigungsmöglichkeiten in den Aufgabenfeldern Controlling und Kostenrechnung, Budgetierung und Revision ergeben (v. a. im Gesundheitswesen).

Tätigkeitsfelder in der Transport- und Verkehrswirtschaft und in der Logistik

Im Bereich Transport, Verkehr und Logistik (Steuerung verschiedener betrieblicher Abläufe) beschäftigen sich AbsolventInnen der Betriebswirtschaft mit der Entwicklung und Anwendung ökonomischer, transportwirtschaftlicher Instrumente (Analyse und Planungstechniken) zur Lösung konkreter betriebswirtschaftlicher Probleme. Ziel ist es, durch ganzheitliches und vernetztes Denken ein Verkehrswesen zu erreichen, das sowohl ökonomischen als auch ökologischen Anforderungen genügt. BetriebswirtInnen berechnen die Kosten der Mobilität und entwickeln nach bestimmten Kriterien gestaltete Zurechnungsmodelle (z. B. Belohnung und Förderung der sanften, umweltfreundlichen Mobilität, Preisgestaltung nach dem Verursacherprinzip). Weitere Aufgabenfelder liegen in der Planung und Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Infrastruktur und im Management von technologischen Innovationen. BetriebswirtInnen beschäftigen sich mit nationalen und internationalen Fragen der Verkehrspolitik, mit Umweltfragen und EU-Rechtsvorschriften.

Sie befassen sich weiters mit der Analyse und Prognose der Verkehrsentwicklung. Im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit bzw. Raum- und Infrastrukturplanung beschäftigen sich BetriebswirtInnen u. a. mit der umweltorientierten Beeinflussung der Verkehrsmittelwahl und des Fahrverhaltens, der Reduktion der Mobilitätsbedürfnisse (von Privat- und Wirtschaftsverkehr) und mit der Bildung und Hebung des Umweltbewusstseins.

In Verkehrsbetrieben (ÖBB, Luftfahrtunternehmen, Speditionen etc.) sowie in mit der Verkehrsplanung betrauten Behörden übernehmen BetriebswirtInnen verantwortungsvolle Aufgaben in der betrieblichen und öffentlichen Verkehrsplanung bzw. Logistik.

Tätigkeitsfelder in Forschung, Lehre und Medien

Weitere Tätigkeitsfelder stehen BetriebswirtInnen im Bereich der universitären Forschung und Lehre sowie in außeruniversitären Forschungseinrichtungen offen (als UniversitätsassistentIn, LektorIn, ProfessorIn; wissenschaftliche/r MitarbeiterIn, FachreferentIn, FachbereichsleiterIn, WirtschaftsforscherIn).

Als RedakteurIn oder JournalistIn übersetzen BetriebswirtInnen wissenschaftliche Forschungsergebnisse in eine allgemein verständliche Form und machen diese in verschiedenen Publikationsorganen einer breiteren Öffentlichkeit zugänglich; weiters berichten sie über allgemeine wirtschaftliche und wirtschaftspolitische Fragestellungen.

Beschäftigungsmöglichkeiten in der Freizeitwirtschaft

Weitere Beschäftigungsimpulse könnten sich für BetriebswirtInnen/-wirts in der Freizeitwirtschaft (Kultur-, Freizeit-, Sport-, Qualitäts-, Wellness- und Gesundheitstourismus) ergeben. Mit neuen Ideen und breiterem Angebot möchte man den zunehmenden Bedürfnissen und dem geänderten Freizeitverhalten der „Erlebnisgesellschaft“ entsprechen.

Internationale Perspektiven

Für AbsolventInnen der Betriebswirtschaft und Wirtschaftswissenschaften ergeben sich durch den leichter zugänglichen Arbeitsmarkt innerhalb der Europäischen Union zahlreiche neue Möglichkeiten, eine internationale Karriere zu beginnen. Bereits während des Studiums ist die Nachfrage nach Auslandspraktika und Auslandssemestern groß. Laut Auskunft des Zentrums für Berufsplanung der WU Wien (zBp) können über 50% der AbsolventInnen einen studienbegleitenden Auslandsaufenthalt (Auslandssemester, -jahr oder -praktikum) vorweisen.⁹⁸ Internationale Praktika, wie sie beispielsweise von der Wirtschaftskammer oder internationalen Konzernen und Banken angeboten werden, sind ein weiterer wichtiger Baustein für eine Karriere im Ausland.

Die internationalen Karrieremöglichkeiten in Betrieben und Organisationen sind vielfältig und werden im Abschnitt über die internationalen Wirtschaftsstudien detailliert beschrieben.⁹⁹

6.1.3 Beschäftigungssituation

Die insgesamt 25.054 AbsolventInnen der Studienrichtung Betriebswirtschaft finden sich laut Volkszählung 2001 vor allem in folgenden ausgewählten Berufsklassen (ISCO-Berufe) und Branchen (ÖNACE):¹⁰⁰

⁹⁸ Information laut Mag. Ursula Axmann (Geschäftsführerin des zBp der WU Wien) am 9.2.2009.

⁹⁹ Siehe Kapitel 6.2.

¹⁰⁰ In die Tabellen wurden nur Berufe bzw. Branchen aufgenommen, in denen mindestens 100 AbsolventInnen der Studienrichtung Betriebswirtschaft tätig sind.

Verteilung der Betriebswirte/Betriebswirtinnen nach ISCO Berufen

Betriebswirtschaft nach Berufen	Anzahl	Prozent
Direktoren und Hauptgeschäftsführer	1.951	7,8
Produktions- und Operationsleiter	1.763	7,0
Sonstige Fachbereichsleiter	2.201	8,8
Leiter kleiner Unternehmen	1.372	5,5
Informatiker	502	2,0
Architekten, Ingenieure und verwandte Wissenschaftler	239	1,0
Universitäts- und Hochschullehrer	347	1,4
Lehrer des Sekundarbereichs	512	2,0
Sonstige wissenschaftliche Lehrkräfte	214	0,9
Unternehmensberatungs- und Organisationsfachkräfte	6.436	25,7
Sozialwissenschaftler und verwandte Berufe	560	2,2
Schriftsteller, bildende und darstellende Künstler	162	0,6
Wissenschaftliche Verwaltungsfachkräfte des öffentlichen Dienstes	233	0,9
Datenverarbeitungsfachkräfte	251	1,0
Sicherheits- und Qualitätskontrolleure	191	0,8
Finanz- und Verkaufsfachkräfte	1.644	6,6
Verwaltungsfachkräfte	1.450	5,8
Sekretärinnen, Maschinenschreibkräfte und verwandte Berufe	140	0,6
Angestellte im Rechnungs-, Statistik- und Finanzwesen	179	0,7
Sonstige Büroangestellte	322	1,3
Kassierer, Schalter- und andere Angestellte	886	3,5
Dienstleistungsberufe im hauswirtschaftlichen Bereich und im Gaststättenbereich	131	0,5
Ladenverkäufer, Verkaufs-, Marktstandverkäufer und Vorführer	179	0,7
Soldaten	104	0,4
Erstmals Arbeit suchend	150	0,6
Nicht Erwerbperson	1.266	5,1
Gesamt	25.054	100,0

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria; Berechnungen: AMS Österreich, Abt. ABI.

Verteilung der Betriebswirte/Betriebswirtinnen nach Branchen (ÖNACE)

Betriebswirtschaft nach Branchen	Anzahl	Prozent
Herstellung von Nahrungs- und Genussmitteln und Getränken	424	1,7
Herstellung von Textilien und Textilwaren (ohne Bekleidung)	109	0,4
Be- und Verarbeitung von Holz (ohne Herstellung von Möbeln)	107	0,4
Herstellung und Verarbeitung von Papier und Pappe	128	0,5

Verlagswesen, Druckerei, Vervielfältigung	255	1,0
Herstellung von Chemikalien und chem. Erzeugnissen	283	1,1
Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren	143	0,6
Herstellung und Bearbeitung von Glas, Steinen und Erden	194	0,8
Metallerzeugung und -bearbeitung	169	0,7
Herstellung von Metallerzeugnissen	219	0,9
Maschinenbau	400	1,6
Herstellung von Geräten der Elektrizitätserzeugung, -verteilung	185	0,7
Rundfunk-, Fernseh- und Nachrichtentechnik	366	1,5
Medizin-, Mess- und Regelungstechnik Optik	121	0,5
Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen	157	0,6
Herstellung von sonstigen Erzeugnissen	140	0,6
Energieversorgung	251	1,0
Bauwesen	486	1,9
Kfz-Handel, Reparatur von Kfz, Tankstellen	308	1,2
Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel mit Kfz)	2.152	8,6
Einzelhandel (ohne Kfz, ohne Tankstellen), Reparatur von Gebrauchsgegenständen	943	3,8
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	518	2,1
Landverkehr, Transport in Rohrfernleitungen	266	1,1
Hilfs- und Nebentätigkeit für den Verkehr, Reisebüros	330	1,3
Nachrichtenübermittlung	412	1,6
Kreditwesen	2.510	10,0
Versicherungswesen	464	1,9
Mit dem Kredit- und Versicherungswesen verbundene Tätigkeit	212	0,8
Realitätenwesen	491	2,0
Datenverarbeitung und Datenbanken	1.088	4,3
Forschung und Entwicklung	103	0,4
Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen	5.023	20,0
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	924	3,7
Unterrichtswesen	1.422	5,7
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	715	2,9
Interessenvertretungen, Vereine	464	1,9
Kultur, Sport und Unterhaltung	429	1,7
Erstmals Arbeit suchend	150	0,6
Nicht-Erwerbperson	1.266	5,1
Gesamtzahl der AbsolventInnen	25.054	100,0

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria; Berechnungen: AMS Österreich, Abt. ABI.

Die Studienrichtung Betriebswirtschaft weist die höchste Arbeitslosenrate aller Studienrichtungen der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften auf: So waren zur Jahresmitte 2006 rund 800 Betriebswirte/innen beim AMS als arbeitslos gemeldet, darunter doppelt so viele Männer wie Frauen. Die Angewandte Betriebswirtschaft weist hingegen mit 11 Arbeitslosen zum selben Stichtag eine geringere Arbeitslosenrate auf.

Steigender Anteil erwerbstätiger Sozial- und WirtschaftswissenschaftlerInnen bei stagnierenden Beschäftigungsmöglichkeiten

In den letzten Jahren ist der Anteil erwerbstätiger Sozial- und WirtschaftswissenschaftlerInnen stark gestiegen. Da die Beschäftigungsmöglichkeiten sich jedoch nicht im selben Ausmaß entwickelt haben, übernehmen viele AbsolventInnen der wirtschaftswissenschaftlichen Studienrichtungen gehobene SachbearbeiterInnenpositionen, die früher HAK-AbsolventInnen innehatten. Dennoch hat die Bedeutung einer fachspezifischen Qualifikation bei der Erlangung höher qualifizierter Positionen zugenommen.

Für AbsolventInnen der betriebswirtschaftlichen Studienrichtungen eröffnen sich prinzipiell im gesamten Bereich der Wirtschaft berufliche Chancen. Welche Studienrichtung und Spezialisierungen bzw. Fremdsprachen oder persönliche Qualifikationen besonders nachgefragt werden, hängt stark vom Unternehmen und der Branche ab.

Insgesamt wird sich die Schere zwischen Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt weiterhin vergrößern, wodurch der Leistungs- und Wettbewerbsdruck unter den AbsolventInnen zunehmen wird. Sowohl die individuelle fachliche und soziale Qualifikation als auch das persönliche Engagement werden in Zukunft entscheiden. Aufgrund der Arbeitsmarktsituation werden Selbständigkeit und Unternehmertum in naher Zukunft an Bedeutung gewinnen. In den Berufsfeldern mit Zukunft nehmen detaillierte Stellenbeschreibungen, (über Jahrzehnte) planbare Karrieremuster und standardisierte Gehaltsstrukturen an Bedeutung ab. In der Anfangsphase sind zukunftssträchtige Dienstleistungsberufe oftmals durch eine Kombination von selbständiger und unselbständiger Tätigkeit gekennzeichnet und bieten dadurch viel Freiraum für unternehmerisch denkende Persönlichkeiten.

Veränderung der Personalstrategien der Unternehmen

Insbesondere große Konzerne, die vor rund vier/fünf Jahren die Strategie verfolgt haben, AbsolventInnen in großer Zahl aufzunehmen und über interne Einstiegsprogramme die Besten zu selektieren, sind nach Angaben des zBp dazu übergegangen, ganz gezielt nur noch für die jeweils zu besetzende Stelle eine/n einzelne/n geeignete/n MitarbeiterIn zu suchen: „Das heißt, die Rekrutierung von MitarbeiterInnen quasi „auf Vorrat“ gibt es nicht mehr, was beträchtlichen Einfluss auf die Gesamtsituation am Jobmarkt hat.“ In Zeiten einer akuten Finanzkrise gilt dies freilich umso mehr.

Während AkademikerInnen bisher nach etwa drei bis vier Jahren ihren Job gewechselt haben, sind sie jetzt aufgrund der Arbeitsmarktlage sehr zögerlich. Das erschwert die Situation für NeueinsteigerInnen zusätzlich, weil eben die im AbsolventInnenbereich typische Fluktuation zurzeit verhältnismäßig gering ist.

Große Nachfrage nach MitarbeiterInnen in östlichen Nachbarländern

Ein besonderes Thema ist nach Auskunft des zBp, dass Unternehmen, die im Ostgeschäft tätig sind, immer wieder Probleme haben, geeignete MitarbeiterInnen für ihre Niederlassungen in den östlichen Nachbarländern zu finden.¹⁰¹ Dabei spielen vor allem die nach wie vor geringen Verdienstmöglichkeiten eine große Rolle. Auch AbsolventInnen aus den östlichen Nachbarländern, die an der WU ihr Studium abgeschlossen haben, sind selten bereit, Stellen in ihren Heimatländern anzunehmen, weil sie in Österreich bessere Verdienstmöglichkeiten vorfinden. Die Situation ändert sich etwas für AbsolventInnen die schon länger in Österreich beruflich tätig sind. Diese sind dann eher bereit, auch in ihren Heimatländern Aufgaben zu übernehmen.

Relativ gute Nachfrage in den klassischen betriebswirtschaftlichen Bereichen

Klassische betriebswirtschaftliche Fächer (wie zum Beispiel Unternehmensführung und Controlling, Revision und Steuerlehre, Finanzierung und Kreditwirtschaft, Organisation oder Wirtschaftsinformatik) werden derzeit in fast allen Sparten nachgefragt, wodurch die Arbeitsmarktchancen in diesen Aufgabenbereichen noch immer relativ gut sind.

Die Perspektiven für AbsolventInnen, die sich auf einzelne Branchen spezialisieren, hängen darüber hinaus von der Gesamtsituation in dem jeweiligen Wirtschaftsbereich ab. Im Bankensektor z. B. muss aufgrund der weiteren Reduzierung des Filialnetzes, der Automatisierung vieler Schalterfunktionen sowie dem Ausbau von Online-Banking mit Personalkürzungen, auch bei Führungskräften, gerechnet werden. Die berufliche Tätigkeit von Bankangestellten entwickelt sich zunehmend hin zu intensiverer Beratungstätigkeit in allen Finanzfragen. In der gehobenen Vermögensberatung und im Vertrieb besteht jedoch immer Bedarf. Im Bereich der Finanzdienstleistungen kommt der Analyse internationaler Finanzmärkte, dem Risikomanagement sowie dem Gebiet der gehobenen Vermögensberatung derzeit wachsende Bedeutung zu. Besonders der Bereich Risikomanagement wächst auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten.

Ein weiterer zunehmend wichtiger Sektor ist die Beratung von öffentlichen und (teil-)privatisierten Institutionen sowie von Non-Profit-Organisationen. Infolge finanzieller Sparmaßnahmen (Budgetkürzungen) nehmen Kostenbeherrschung (Controlling) und Maßnahmen zur Effizienz- und Effektivitätssteigerung sowie Umstrukturierungen und Reorganisationen an Gewicht zu. In Non-Profit-Organisationen spielen darüber hinaus Fragen der Finanzierung und der Kapitalbeschaffung (Fund-Raising) eine wesentliche Rolle.

Den Erfahrungen des zBp zufolge ist das Interesse der WU-AbsolventInnen am Consulting-Bereich, auf den in den letzten vier/fünf Jahren aufgrund der guten Verdienstmöglichkeiten ein absoluter Run stattgefunden hat, vollkommen eingebrochen. Während es im Consulting-Bereich nach wie vor ein großes Stellenangebot gibt, sind nur noch wenige AbsolventInnen bereit in diesem Bereich tätig zu werden. Aus den Bewerbungsgesprächen schließt das zBp, dass der „Work-Life-Balance“ von WU AbsolventInnen mittlerweile ein höherer Stellenwert zugemessen wird als den guten Verdienstmöglichkeiten. Die Consulting-Unternehmen decken ihren Personalbedarf jetzt verstärkt über die Technische Universität aber auch über andere sozial- bzw. wirtschaftswissenschaftliche Fächer.

¹⁰¹ Information laut Mag. Ursula Axmann (Geschäftsführerin des zBp der WU Wien) am 9.2.2009.

Nach Auskunft des zBp der WU Wien werden SteuerberaterInnen bzw. BerufsanwärterInnen für die Steuerberatung immer intensiv gesucht. Zudem finden sich Beschäftigungsmöglichkeiten im Bereich Verkauf, da dort das Stellenangebot die Nachfrage übersteigt.

Stagnierender Bedarf in der Industrie

Der Strukturwandel der letzten Jahre hat die Zahl der Industriearbeitsplätze seit dem Beitritt Österreichs zur EU grosso modo schrumpfen lassen. Bei guter Qualifikation haben SpezialistInnen allerdings nach wie vor Chancen. Aus dem Vergleich der letzten beiden Volkszählungen 1991 und 2001 ist ein Trend zu höherer Bildung festzustellen, da der Anteil der Beschäftigten mit universitärem Abschluss im Produzierenden Sektor und in der Sachgüterindustrie gestiegen ist.¹⁰²

Gute Chancen im Verkauf und Vertrieb sowie im E-Business

Der Arbeitskräftebedarf im Bereich Verkauf und Vertrieb ist steigend. Da der Verkaufsbereich nicht zu den Wunschberufen vieler AbsolventInnen zählt, übersteigt das Stellenangebot die Nachfrage. Der Bereich E-Business (Kauf und Verkauf von Waren und Dienstleistungen durch das Internet) ist ein weites Beschäftigungsfeld für BetriebswirtschaftlerInnen.

Einsatz des Internet, sowie multimediale Präsentations- und Lehrsysteme, Netzwerk- und Datenbanktechnologien bieten weite ökonomische Verwertungsmöglichkeiten und Tätigkeitsfelder.

Zuwächse im Multimedia-Bereich

Im Bereich der Neuen Medien hat sich nach dem Boom, den folgenden massiven Einbrüchen und der nachfolgenden Konsolidierung eine stetige leichte Aufwärtsbewegung etabliert, die sich weiter fortsetzen wird. Schon im Jahr 2005 wurden unter Berücksichtigung des Aufwands zur Aktualisierung und Administration firmeneigener Homepages ca. 10,6% aller Werbeausgaben für Online-Aktivitäten ausgegeben – Tendenz steigend. Einem attraktiven Internet-Auftritt kommt also generell mehr und mehr Bedeutung zu.

Stagnierende Beschäftigung in der Personalberatung, leichter Aufwärtstrend in Marketing und Werbung

Den so genannten „weichen“ Betriebswirtschaftslehren (wie z. B. Marktforschung, Werbung sowie Personalwesen) und dem fächerübergreifenden Einsatz kommt mengenmäßig derzeit eine geringere Bedeutung zu. Insbesondere die Beschäftigungsentwicklung im Personalbereich stagniert, da es einerseits ein Überangebot an gut ausgebildeten Werbe- und PersonalspezialistInnen gibt, andererseits werden die entsprechenden Fachbereiche derzeit in vielen Betrieben aus Kostengründen eingeschränkt.

Im Berufsfeld Marketing, Werbung und PR ist aufgrund der Professionalisierung und Diversifizierung der letzten Jahre eine tendenziell steigende Beschäftigung festzustellen. Mit der raschen Verbreitung des Breitbandinternets gewinnt der Einkauf übers Internet aber auch das Online-Marketing an Bedeutung, sodass Fachkräfte im Marketing und in Public Relations gute Arbeitsmarkt-

¹⁰² Vgl. Schneider, Herwig E.: Struktur und Entwicklung der Industrie Österreichs (Kurzfassung), iwi, Wien, Seite 35.

chancen vorfinden. Allerdings ist die Konkurrenz unter AbsolventInnen relativ groß, da der Bereich Marketing der häufigste Berufswunsch unter WU-Wien-AbsolventInnen ist.

Wieder Beschäftigungszuwachs in der IT- und Telekommunikations-Branche

Die IT- und Telekommunikationsbranche befand sich ab 2003 in einer Phase der Konsolidierung. Nach und nach wurde die anfänglichen Negativprognosen allerdings revidiert: Jüngste Prognosen lassen für die nächsten drei Jahre wieder 10.000 bis 20.000 neue Arbeitsplätze in der IT-Branche erwarten. Große Nachfrage herrscht derzeit nach Fachkräften im IT-Projektmanagement sowie nach qualifizierten VertriebsmitarbeiterInnen.¹⁰³ „Die Nachfrage nach IT-Fachpersonal ist Anfang 2008 ungebrochen. Nach einem starken vierten Quartal 2007 hat der Markt noch einmal angezogen.“¹⁰⁴

In nahezu allen IT-Bereichen konnten teilweise erhebliche Zuwachsraten verzeichnet werden. Der Telekommunikationsbereich hat sich hingegen kaum erholt und die Prognosen sind weiterhin rückläufig bis stabil.

Datenbanken zur Sammlung, Verwaltung und Bereitstellung wichtiger Informationen gewinnen sowohl im öffentlichen als auch im privatwirtschaftlichen Bereich an Bedeutung. Trotz des Wachstumspotenzials, das diesem Bereich zugeschrieben wird, ist der Anteil des Bereiches Datenbanken am gesamten IT-Stellenmarkt vergleichsweise niedrig. Aufgrund von Standardisierungstendenzen im Bereich der Datenbank-Entwicklung verlagert sich der Schwerpunkt von der Entwicklung hin zur Wartung und Administration von Datenbanken. Für Betriebswirtinnen/-wirte eröffnen sich im Bereich IT Tätigkeitsmöglichkeiten in der Beratung und Qualitätssicherung, im Vertrieb bzw. im KundInnendienst in einem Angestelltenverhältnis oder als Selbständige/r.

Gute Jobaussichten für WirtschaftstreuhandlerInnen

Prinzipiell sollte es in diesem Berufsfeld auf allen Ebenen noch relativ gute Chancen geben. Voraussetzungen dafür sind entweder spezifische Kompetenz in einem limitierten Bereich (etwa Steuerberatung) oder breiter Wissens-/Erfahrungshorizont in betriebsrelevanten Belangen. Optimale Karrierechancen haben zweifellos Personen mit Doppelstudium (Betriebswirtschaft plus Jus), Auslandserfahrung und Sprachkenntnissen.

Die Gesamtzahl der Wirtschaftstreuhandler steigt kontinuierlich an: 2009 gab es in Österreich 2.475 Wirtschaftstreuhandgesellschaften (zum Vergleich 2000: 1.405, 2005: 1.895) und 7.633 WirtschaftstreuhandlerInnen (physische Personen; zum Vergleich 2000: 4.771, 2005: 7.133). Mehr als ein Drittel (circa 39%) aller WirtschaftstreuhandlerInnen sind Frauen. Der AkademikerInnenanteil bei den WirtschaftstreuhandlerInnen betrug mit Dezember 2009 etwas mehr als 86% – von denen wiederum rund 17% Jus und rund 67% wirtschaftliche Studienrichtungen absolviert haben (der Rest verteilt sich auf sonstige Studienrichtungen).¹⁰⁵

Gegenwärtig (Ende 2009) vertritt die KWT „die Interessen von rund 8.400 Wirtschaftstreuhandlern sowie etwa 1.600 Selbständigen Buchhaltern und Bilanzbuchhaltern. Sie betreut außerdem rund 2.500 Berufsanwärter“.¹⁰⁶

¹⁰³ Vgl.: AMS-Qualifikations-Barometer im Berufsbereich „Informationstechnologie“ (www.ams.at/qualifikationen) [16.1.2009].

¹⁰⁴ Vgl.: http://it.monster.at/16806_de-AT_p1.asp [16.1.2009].

¹⁰⁵ Quelle: Kammer der Wirtschaftstreuhandler (Hg.) (2009): Statistische Auswertung des Berufsstandes. Wien.

¹⁰⁶ Vgl.: www.kwt.or.at

Wirtschaftstreuhandwesen gesamt (Gesellschaften und „physische“ WirtschaftstreuhandInnen) nach Bundesland und einzelnen Berufsgruppen (Stand: 1.12.2009)

	B	K	NÖ	OÖ	S	ST	T	V	W	Ausland	Gesamt
SBH	11	10	36	23	9	18	18	11	59	1	196
Bibu	36	62	266	193	92	150	152	76	234	2	1.263
StB	141	347	949	779	472	692	513	202	1.870	16	5.981
WP	47	117	314	358	185	223	157	82	1.177	8	2.668
Gesamt	235	536	1.565	1.353	758	1.083	840	371	3.340	27	10.108

SBH = selbstständige/r BuchhalterIn; Bibu = BilanzbuchhalterIn; StB = SteuerberaterIn; WP = WirtschaftsprüferIn

„Physische“ WirtschaftstreuhandInnen nach Bundesland und Berufsgruppe (Stand: 1.12.2009)

	B	K	NÖ	OÖ	S	ST	T	V	W	Ausland	Gesamt
SBH	10	10	33	23	9	15	17	11	55	1	184
Bibu	36	56	259	189	89	142	149	72	224	2	1.218
StB	111	266	751	581	332	507	361	147	1.411	16	4.483
WP	32	75	247	226	106	139	99	49	767	8	1.748
Gesamt	189	407	1.290	1.019	536	803	626	279	2.457	27	7.633

SBH = selbstständige/r BuchhalterIn; Bibu = BilanzbuchhalterIn; StB = SteuerberaterIn; WP = WirtschaftsprüferIn

Mit Dezember 2009 gab es in Österreich in den verschiedenen Bereichen des Wirtschaftstreuhandwesens insgesamt rund 2.681 BerufsanwärterInnen, wobei der Frauenanteil 56% ausmachte.

BerufsanwärterInnen im Wirtschaftstreuhandwesen nach Bundesland und Geschlecht (Stand: 1.12.2009)

	B	K	NÖ	OÖ	S	ST	T	V	W	Ausland	Gesamt
Weiblich	52	97	284	174	75	178	69	35	532	1	1.497
Männlich	35	60	180	145	72	123	75	48	444	2	1.184
Gesamt	87	157	464	319	147	301	144	83	976	3	2.681

Obwohl manche KlientInnen nach wie vor männliche WirtschaftstreuhandInnen bevorzugen, werden die Berufschancen für Frauen allgemein recht gut eingeschätzt. Relativ viele WirtschaftstreuhandInnen sind daher in Wirtschaftstreuhandkanzleien im Angestelltenverhältnis beschäftigt.

Der Frauenanteil ist unter den BilanzbuchhalterInnen am höchsten. Er liegt mit 735 Frauen im Vergleich zu 483 Männern bei 60,3%. Am geringsten ist der Frauenanteil mit 24% hingegen bei den WirtschaftsprüferInnen (419 Frauen und 1.329 Männer). Unter den SteuerberaterInnen liegt der

Frauenanteil mit 1.840 Frauen immerhin noch bei 41% (im Vergleich zu 2.643 Männern), bei den selbständigen BuchhalterInnen liegt er bei 26,6% (49 Frauen und 135 Männer).¹⁰⁷

Obwohl manche KlientInnen nach wie vor männliche WirtschaftstreuhandInnen bevorzugen, werden die Berufschancen für Frauen allgemein recht gut eingeschätzt. Relativ viele WirtschaftstreuhandInnen sind daher in Wirtschaftstreuhandkanzleien im Angestelltenverhältnis beschäftigt.

Bei den derzeitigen 7800 Wirtschaftstreuhandern handelt es sich dennoch überwiegend um Männer. Lediglich im Bereich der Selbstständigen BuchhalterInnen liegt der weibliche Prozentsatz knapp über 50%. Den geringsten Frauenanteil gibt es dagegen bei den WirtschaftsprüferInnen und auch bei den Steuerberatern dominieren die Männer klar.

Grundsätzliche Zufriedenheit der BetriebswirtschafterInnen mit ihrer Beschäftigungssituation

Laut einer AbsolventInnenbefragung¹⁰⁸ weisen die befragten AbsolventInnen der Betriebswirtschaft die höchsten Zufriedenheitswerte hinsichtlich der Beziehungen zu den KollegInnen (97%), der beruflichen Tätigkeit insgesamt (94%) sowie den Arbeitsinhalten auf (91%). Weniger zufrieden zeigen sich die BetriebswirtInnen mit dem Führungsstil der Vorgesetzten (60%), den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten (68%) oder dem Einkommen (70%), wobei hier Frauen deutlich weniger zufrieden sind als Männer.

Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten der beruflichen Tätigkeit, Nennungen „sehr wichtig“ und „ziemlich wichtig“, in Prozent

		Gesamt	Männer	Frauen
9	Mit den Beziehungen zu den KollegInnen	97	94	99
1	Mit Ihrer beruflichen Tätigkeit insgesamt	94	94	94
8	Mit den Arbeitsinhalten	91	91	92
7	Mit der Arbeitsplatzsicherheit	83	81	84
2	Mit dem Ausmaß der Arbeitszeit	77	75	79
6	Mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	72	72	73
3	Mit Ihrem Einkommen	70	79	62
4	Mit den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten	68	74	64
5	Mit dem Führungsstil durch die Vorgesetzten	60	64	56

Quelle: abif/SORA, im Auftrag des AMS Österreich; N = 119

Auswirkungen des Studiums auf die Beschäftigungssituation

Für eine genauere Einschätzung der Wichtigkeit ihres Faches hinsichtlich der späteren Berufstätigkeit wurden die Befragten gebeten, verschiedene Konsequenzen ihrer Studienwahl zu beurteilen

¹⁰⁷ Quelle: Kammer der Wirtschaftstreuhand (Hg.) (2009): Statistische Auswertung des Berufsstandes. Wien.
¹⁰⁸ abif/SORA: Berufsfindung und Beschäftigungschancen von UniversitätsabsolventInnen in der Privatwirtschaft, Wien 2007 (im Auftrag des AMS Österreich). Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at

sowie anzugeben, ob sie heute dieses Fach einerseits selbst wieder studieren und andererseits StudienanfängerInnen weiterempfehlen würden.

88 bzw. 83 % der befragten AbsolventInnen meinen, durch ihr Studium gute Beschäftigungs- bzw. Karrierechancen zu haben. Drei Viertel sind überzeugt, durch das Studium einen gut bezahlten Beruf zu haben. Karrieremöglichkeiten im Ausland werden etwas weniger gut beurteilt, rd. die Hälfte sieht hier gute Chancen durch das BW-Studium.

StudienanfängerInnen würde heute 75 % der BetriebswirtInnen ihr Studium empfehlen. Dabei ist diese Überzeugung bei Frauen deutlich schwächer als bei Männern.

Aussagen zum abgeschlossenen Studium, Nennungen trifft „sehr zu“ und „trifft ziemlich zu“, in Prozent

		Gesamt	Männer	Frauen
1	Durch mein Studium habe ich gute Beschäftigungschancen	88	91	86
2	Durch mein Studium habe ich gute Karriereaussichten	83	85	81
3	Ich würde mein Studium unbedingt anderen StudienanfängerInnen weiterempfehlen	75	81	70
4	Durch mein Studium habe ich einen gut bezahlten Beruf	75	77	74
6	Mein Studium gewährleistet einen sicheren Arbeitsplatz bzw. eine sichere Auftragslage	67	74	61
7	Der Studienabschluss ist Voraussetzung für meine derzeitige berufliche Tätigkeit	62	70	56
8	Die Studieninhalte sind Voraussetzung für meine derzeitige berufliche Tätigkeit	62	67	58
5	Mein Studium verschafft mir gute Karrieremöglichkeiten im Ausland	55	53	57

Quelle: abif/SORA, im Auftrag des AMS Österreich; N = 119

Befragt nach der Einschätzung hinsichtlich einer Studienwahl aus heutiger Sicht, geben immerhin 71 % der AbsolventInnen an, wieder Betriebswirtschaft studieren zu wollen. Männer stimmen hier mit 77 % stärker zu als Frauen mit 69 %. Insgesamt 24 % würden ein anderes Fach studieren (d. s. 29 Personen, davon 19 Frauen), 3 % überhaupt nicht mehr.

Studienwahl heute, in Prozent, n = 29

		Gesamt	Männer	Frauen
1	Selbes Studienfach	71	77	69
2	Anderes Studienfach	24	19	30
3	Gar nicht mehr studieren	3	4	2

Quelle: abif/SORA, im Auftrag des AMS Österreich; N = 119

Von denjenigen, die heute ein anderes Fach wählen würden (29 Personen), nennen nur zwei Frauen wieder ein wirtschaftswissenschaftliches Fach. Fünf Personen (zwei Frauen und drei Männer)

würden ein technisches Fach studieren, zehn Personen ein naturwissenschaftliches (drei Männer, sieben Frauen).

6.1.4 Beruflicher Werdegang: Berufsfindung, Berufseinstieg, Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten

Berufsfindung

Gerade im betriebswirtschaftlichen Bereich kann man aus einer Vielzahl möglicher Berufe wählen. Wichtig ist, sich lange vor dem tatsächlichen Eintritt ins Berufsleben über seine Vorlieben und besonderen Fähigkeiten im Klaren zu sein. Noch vor Studienabschluss sollte man sich für die Zeit „danach“ interessieren. Eine genauere Vorstellung von dem erwünschten Beschäftigungsbereich entwickelt sich oft erst während einschlägiger Praktika, Feri- und Nebenbeschäftigungen. Praktische Erfahrungen sind darüber hinaus eine bei Personalverantwortlichen gerne gesehene Zusatzqualifikation. Angenehmer Nebeneffekt einer Beschäftigung während des Studiums ist das Knüpfen von ersten Kontakten zur Wirtschaft, deren Bedeutung man keinesfalls unterschätzen sollte, denn ein großer Teil der Betriebswirtinnen/-wirte findet über ehemalige Feriätätigkeiten und andere Kontakte seine erste Anstellung.

Überdies empfiehlt es sich immer ein Auge auf den Arbeitsmarkt und die Stellangebote zu werfen. Ein Merkmal der Arbeitsmarktsituation für WirtschaftsabsolventInnen ist nämlich, dass die Berufswünsche der AbsolventInnen und die Stellenangebote der Unternehmen zum Teil deutlich divergieren. Während bei den AbsolventInnen der WU Wien als Berufswunsch an erster Stelle der Bereich Marketing und deutlich dahinter erst der Bereich Finanzen (der u. a. Controlling, Buchhaltung, Steuern usw. inkludiert) steht, ist die Situation auf Seiten der Stellenangebote genau umgekehrt; hier dominiert der Bereich Finanzen deutlich vor dem Bereich Marketing.

Ein Teil der Betriebswirtinnen/-wirte und WirtschaftswissenschaftlerInnen findet im Vergleich zu anderen Studienrichtungen noch immer relativ schnell nach Erlangung des Diploms eine adäquate Position. AbsolventInnen der Wirtschaftswissenschaften müssen mit einer Suchphase von ca. 1–3 Monaten rechnen, bei wenig Praxiserfahrung auch länger.¹⁰⁹ Die Anzahl der AbsolventInnen, die allerdings bis zu einem Jahr lang auf Jobsuche sind bzw. in der Hoffnung auf eine Besserung des Arbeitsmarktes die Zeit mit postgradualen Ausbildungen überbrücken, nimmt jedoch auch in diesen Studienrichtungen zu. Die Suchdauer kann sich allerdings verkürzen, indem man noch vor Beendigung des Studiums mit der Arbeitsplatzsuche beginnt.

Der gewünschte Job kann prinzipiell über verschiedene Wege erreicht werden, daher empfiehlt es sich, sowohl mittels Blindbewerbung direkt Kontakt zu Unternehmen und Personalberatungsfirmen aufzunehmen als auch auf Stellenanzeigen in Zeitungen/Internet-Jobbörsen/Firmenhomepages oder von Personalberatern zu reagieren. Zeitungs- und Online Inserate sind nach den Erfahrungen des zBp allerdings für BerufseinsteigerInnen selten relevant. Sehr bedeutend für den Berufseinstieg sind auch Kontakte und Mundpropaganda, Career Centers der Universitäten und Karrieremessen.

¹⁰⁹ Information laut Mag. Ursula Axmann (Geschäftsführerin des zBp der WU Wien) am 9.2.2009

An mehreren österreichischen Universitäten haben sich in den letzten Jahren Berufsvermittlungszentren etabliert, die als Schnittstelle zwischen Wirtschaft und Universität fungieren. Als Beispiel soll hier das Zentrum für Berufsplanung (ZBP) an der WU-Wien erwähnt werden. Das ZBP bietet konkrete Hilfestellung vor und während des Berufseinstiegs, z. B. in Form von Workshops zu den Themen Bewerbungstraining und Laufbahnplanung, an (www.zbp.at).

Ein weiterer wichtiger Kontaktpunkt zwischen Universitäten und Unternehmen sind die an mehreren österreichischen Universitäten jährlich stattfindenden Wirtschafts- und Karrieremessen. Auf diesen Veranstaltungen haben Studierende und AbsolventInnen die Gelegenheit, Kontakte zu knüpfen und nähere Informationen über einzelne Unternehmen, bestimmte Berufsfelder und Karriere-möglichkeiten einzuholen.

Die laut AbsolventInnenbefragung des AMS Österreich¹¹⁰ am häufigste genannte Strategie um eine Stelle zu bekommen ist die Bewerbung auf eine Ausschreibung: 41 % der AbsolventInnen der Studienrichtung Betriebswirtschaft finden so einen Job. 14 % hatten schon mit eigeninitiativen Bewerbungen Erfolg. Für die befragten ExpertInnen gehören diese Methoden der MitarbeiterInnenrekrutierung zum unternehmerischen Standard. In zunehmendem Maße ist die Ausschreibung von Stellen über Online-Medien bereits Usus. Gerade bei BerufseinsteigerInnen wird dieser Rekrutierungspraxis von Seiten der befragten ExpertInnen jedoch insgesamt kein so hoher Stellenwert zugeschrieben.

Stattdessen stellen für die ExpertInnen Schnittstellen zwischen Universität und Wirtschaft wie die „Career Center“ der Universitäten (z. B. Zentrum für Berufsplanung der WU-Wien, Unitrain) besonders Erfolg versprechende Einrichtungen zur Rekrutierung von BerufseinsteigerInnen dar. Das Knüpfen von Kontakten bei Firmenpräsentationen, bei denen AbsolventInnen auch die Gelegenheit haben, sich vorzustellen, bei Jobmessen und ähnlichen Veranstaltungen spielt nach Ansicht der ExpertInnen ebenfalls eine sehr bedeutende Rolle. Gerade im Bereich der Unternehmensberatung ist diese Praxis sehr fortgeschritten und wird auch mit entsprechenden Mitteln finanziert. Die Unternehmen suchen auf diese Weise den Kontakt zu den Universitäten und setzen sich auch direkt mit UniversitätsprofessorInnen in Verbindung. Häufig werden die „besten AbsolventInnen eines Jahrganges direkt von der Universität rekrutiert.“¹¹¹ Der hohen Relevanz dieser Strategien widersprechen allerdings die Angaben der befragten AbsolventInnen, bei denen die Vermittlung durch HochschullehrerInnen, Hochschule oder universitäre „Career Center“ nur für 9 % erfolgreich war.

Im Bereich der persönlichen Kontakte und der Mundpropaganda, die für die befragten ExpertInnen wesentliche Aspekte bei Rekrutierung, Jobsuche und -vermittlung sind, trifft den Angaben der befragten AbsolventInnen in erster Linie auf das private Netzwerk zu. Für 24 % war die Vermittlung durch Eltern, FreundInnen oder StudienkollegInnen der erfolgreiche Weg in den Beruf.¹¹²

¹¹⁰ Vgl. abif/SORA: Berufsfindung und Beschäftigungschancen von UniversitätsabsolventInnen in der Privatwirtschaft, Wien 2007 (im Auftrag des AMS Österreich). Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at

¹¹¹ Wilfried Lechner, Wirtschaftsforum für Führungskräfte.

¹¹² Vgl. abif/SORA: Berufsfindung und Beschäftigungschancen von UniversitätsabsolventInnen in der Privatwirtschaft, Wien 2007 (im Auftrag des AMS Österreich). Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at

Strategien von AbsolventInnen der Betriebswirtschaft, zu einer Stelle zu kommen, Mehrfachantworten

		Prozent	Absolut
1	Bewerbung auf eine Ausschreibung	41	48
3	Vermittlung von Eltern, FreundInnen oder StudienkollegInnen	24	28
7	Job während des Studiums	17	20
2	Bewerbung auf Verdacht/Eigeninitiative	14	17
6	Ausbildung/Tätigkeit vor dem Studium	13	15
15	Elektronische Jobbörsen	12	14
4	Vermittlung durch Hochschullehrer/Hochschule/Career Center	9	10
12	Angebot von ArbeitgeberIn	9	11
11	Einstieg in das Unternehmen von Eltern, FreundInnen oder Bekannten	8	9
8	Kontakte aus Praktikum/Abschlussarbeit	7	8
9	Kontakt bei Messe/Veranstaltung	4	5
13	Eigene Betriebsgründung	3	4
16	Sonstiges	3	3
5	Vermittlung durch das Arbeitsamt/AMS	1	1
10	Engagement in einer Initiative/NGO	1	1
14	Eigenes Suchinserat	–	–

Quelle: abif/SORA, im Auftrag des AMS Österreich; N = 119

Gerade in betriebswirtschaftlichen Studienrichtungen wird das Thema der Diplomarbeit oft in Kooperation mit Wirtschaftsunternehmen gewählt, wodurch sich weitere wichtige Kontakte ergeben können.

TIPP	Ein manchmal entscheidender Faktor ist die wirtschaftliche Allgemeinbildung; durch das Lesen einschlägiger Wirtschaftsmagazine und der Wirtschaftsteile in Tageszeitungen sollte man sich über die wirtschaftliche Entwicklung und über den Erfolg einzelner Unternehmen auf dem Laufenden halten.
-------------	--

Zunehmend finden die AbsolventInnen nach Auskunft des zBp ihren Weg in den Beruf über ein Praktikum, das von den Firmen in zunehmendem Maße auch als Recruitinginstrument genutzt wird.

Das Bewerbungsverfahren ist je nach Unternehmensgröße und -politik unterschiedlich. Erste Hürde ist die Beurteilung der schriftlichen Bewerbungsunterlagen, die eine bestimmte Form der Originalität aufweisen sollten, um sich gegenüber den anderen Bewerbungen abzuheben. Dennoch muss die Übersichtlichkeit und Strukturiertheit gewahrt bleiben; diesbezüglich kann beispielsweise auf den „Europass“¹¹³ verwiesen werden, der durch seine einheitliche Formatvorlage auch mit internationaler Vergleichbarkeit punktet. Neben der Wahl des richtigen Studiums, der Studienschwer-

¹¹³ Vgl.: www.europass.at [Datum 16.1.2008].

punkte bzw. Zusatzqualifikationen ist vor allem das Auftreten beim Bewerbungsgespräch für die endgültige Entscheidung der Personalverantwortlichen wichtig.

TIPP	Den BewerberInnen wird von Seiten der befragten ExpertInnen empfohlen, sich schon im Vorfeld mehr mit dem Unternehmen auseinanderzusetzen, bei dem man/frau sich bewirbt und sich allgemein mehr Gedanken über die Bedürfnisse von Unternehmen bzw. ArbeitgeberInnen zu machen.
-------------	---

Berufseinstieg

Der Karrierebeginn von AbsolventInnen der Betriebswirtschaft ist über alle Branchen verteilt, wobei die Berufe mit Dienstleistungscharakter an Bedeutung gewinnen.

Von den befragten AbsolventInnen der Studienrichtung Betriebswirtschaft¹¹⁴ geben etwas mehr als die Hälfte an, bisher bei der Stellensuche keine Probleme gehabt zu haben (56%). Von den genannten Schwierigkeiten ist mit 34% der Nennungen die größte, dass BewerberInnen mit Berufserfahrung gesucht wurden. Abgesehen von den geforderten Erfahrungen durch Praktika und berufliche Tätigkeit neben dem Studium sind Probleme in diesem Bereich den befragten ExpertInnen zu Folge auf Mechanismen des Arbeitsmarktes zurück zu führen. Zum einen gibt es Unternehmen, die kaum BerufseinsteigerInnen suchen, sondern Stellen hauptsächlich intern ausschreiben (z.B. Uniqua). Zum anderen sind die oft sehr hohen Anforderungen seitens der Unternehmen eine Folge des Überangebotes an AbsolventInnen. Nicht selten wird „die Quadratur des Kreises gefordert: die AbsolventInnen sollen viel Erfahrung haben und noch sehr jung sein.“¹¹⁵ Aufgrund der starken Konkurrenz unter den BewerberInnen selektieren die Unternehmen auch stärker. Zusatzqualifikationen, absolvierte Auslandssemester und Praktika werden daher in zunehmendem Maße wesentliche Bedingungen für einen Berufseinstieg.

Für die befragten AbsolventInnen ist ein weiteres Hindernis beim Berufseinstieg, dass die angebotenen Stellen nicht den inhaltlichen Vorstellungen entsprechen (24%). Für jeweils 13% der befragten AbsolventInnen sind mangelnde spezielle Kenntnisse und abweichende Gehaltsvorstellungen eine Schwierigkeit.

¹¹⁴ Vgl. abif/SORA: Berufsfindung und Beschäftigungschancen von UniversitätsabsolventInnen in der Privatwirtschaft, Wien 2007 (im Auftrag des AMS Österreich). Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at

¹¹⁵ Christoph Badelt, Rektor der WU Wien.

Schwierigkeiten bei der Stellensuche, Mehrfachantworten

		Prozent	Absolut
2	Ich habe bisher keine Probleme gehabt	56	66
7	Es wurden überwiegend Bewerber(innen) mit Berufserfahrung gesucht	34	40
10	Angebotene Stellen entsprachen nicht meinen inhaltlichen Vorstellungen	24	29
6	Es wurden spezielle Kenntnisse verlangt, die ich nicht habe (z. B. EDV, Fremdsprachen)	13	16
8	Angebotene Stellen entsprachen nicht meinen Gehaltsvorstellungen	13	16
4	Es wurden meist Absolvent(inn)en mit einem anderen Schwerpunkt gesucht	9	11
11	andere Probleme	9	11
9	Angebotene Stellen entsprachen nicht meinen Vorstellungen über Arbeitszeit/Arbeitsbedingungen	8	10
1	Ich habe bisher keine Stelle gesucht	6	7
3	Für mein Studienfach werden nur relativ wenige Stellen angeboten	3	4
5	Oft wurde ein anderer Studienabschluss verlangt (z. B. andere Uni, anderes Fach)	–	–

Quelle: abif/SORA, im Auftrag des AMS Österreich; N = 119

Der hier angesprochene Bereich der Erwartungen an den Beruf stellt auch nach Ansicht der befragten ExpertInnen ein Problemfeld hinsichtlich des Berufseinstiegs dar. Das Bild, das sich die AbsolventInnen von ihrer späteren beruflichen Tätigkeit machen, entspricht häufig nicht der Realität. V.a. bei den AbsolventInnen, die kaum oder keine Praxiserfahrungen gesammelt haben, werden die unpassenden beruflichen Vorstellungen u.a. auf einen Praxismangel zurückgeführt. Dieser stellt häufig auch hinsichtlich der Kosten, die durch eine Einschulungsphase entstehen, ein Einstiegsproblem dar.

Ein weiterer Grund für die Diskrepanz zwischen den Vorstellungen der AbsolventInnen und der beruflichen Realität wird in der Orientierungslosigkeit vieler AbsolventInnen gesehen. Ein Teil der AbsolventInnen ist nach dem Abschluss noch unentschlossen und weiß nicht genau, in welcher beruflichen Richtung es weitergehen soll. In der Folge stimmt der im Studium vertiefte Bereich dann nicht mit den beruflichen Vorstellungen überein (z.B. vom Controlling in Marketing). Ein Mangel an Orientierung kann auch zu falschen konkreten Erwartungen führen, da dadurch nur wenig Wissen über einen gewählten Tätigkeitsbereich besteht. So nehmen sich AbsolventInnen durchaus „etwas Konkretes vor, aber die Praxis sieht oft ganz anders aus.“¹¹⁶ Die AbsolventInnen haben dann nicht nur überzogene Karriereerwartungen („relativ viel Geld in relativ kurzer Zeit“¹¹⁷), sondern sind auch enttäuscht, wenn der Tätigkeitsbereich nicht so abwechslungsreich ist wie erwartet und zudem noch administrative Aufgaben anfallen. Orientierung und Klärung von Erwartungen sollten daher nicht im Widerspruch zu inhaltlicher Flexibilität stehen.

¹¹⁶ René Tritscher, Fachverband Unternehmensberatung und Informationstechnologie (UBIT) der WKO.

¹¹⁷ Wilfried Lechner, Wirtschaftsforum für Führungskräfte.

Eine Diskrepanz besteht zum Teil auch hinsichtlich der Arbeitszeitvorstellungen. So werden Teilzeitanstellungen insgesamt öfter von den AbsolventInnen gewünscht, als von den Unternehmen ausgeschrieben. Hier sind nicht genügend Jobs vorhanden.

Auswahlkriterien der Unternehmen

Grundsätzlich ist für Unternehmen extrem wichtig, welche Spezialisierung ein/e AbsolventIn während seines Studiums gewählt hat. Dabei ist natürlich primär wichtig, dass ein/e BewerberIn für den Bereich die erforderlichen Kenntnisse mitbringt, aber auch das Signal, dass sich ein/e BewerberIn bereits während des Studiums für den Bereich, für den er/sie sich bewirbt, interessiert hat. Die Ausnahme bildet der Consulting-Bereich: „*Es ist ein typisches Merkmal für Consulting-Unternehmen, dass die gewählte Studienrichtung nur in besonderen Fällen maßgeblichen Einfluss auf die Rekrutierungsentscheidung hat. Im Normalfall wird nicht differenziert, ob der Bewerber ein wirtschaftswissenschaftliches, ein technisches, naturwissenschaftliches oder geisteswissenschaftliches Studium hat. Ausschlaggebende Auswahlkriterien von Consulting-Unternehmen sind vielmehr die Studiendauer, der Notendurchschnitt und relevante Praktika. Bei diesen Kriterien wird die Latte allerdings sehr hoch angelegt.*“¹¹⁸ Neben den spezialisierten Fachqualifikationen werden von den Unternehmen aber vor allem soziale Kompetenzen gefordert. Auslandserfahrung ist nach Angaben des zBp der WU Wien ein zunehmendes Unterscheidungsmerkmal bei der Bewerbung, das von den Unternehmen positiv aufgenommen wird, aber nicht immer eine Voraussetzung darstellt. Rund 50% der Studierenden an der WU absolvieren zumindest ein Mal ein Auslandssemester oder ein relevantes Auslandspraktikum. Neben der Auslandserfahrung sind vor allem hochwertige Praktika, die auch zum Berufswunsch passen, unerlässlich. Auch hier ist das Bewusstsein, wie wichtig relevante Praktika sind, bei den StudentInnen deutlich gestiegen (vgl. unten).

Für Fremdsprachenkenntnisse gilt, dass Englisch absolut vorausgesetzt wird. Darüber hinausgehende Fremdsprachenkenntnisse sind von Fall zu Fall insbesondere bei französischen Konzernen hilfreich. Zunehmende Bedeutung gewinnen die sogenannten Ostsprachen. Dennoch sind laut zBp die Fremdsprachenkenntnisse oft nicht unbedingt entscheidend beim Rekrutierungsprozess: „*Internationale Konzerne gehen davon aus, dass Leute, die von ihnen aufgrund ihres Potenzials in andere Länder geschickt werden, die Sprache innerhalb kurzer Zeit erlernen können. Im Auswahlverfahren ist weniger die Kenntnis mehrerer Sprachen das Kriterium, sondern die Lernbereitschaft. Gleiches gilt für EDV-Kenntnisse. Die Standardsoftware muss sitzen, spezielle Programmkenntnisse (Bsp. SAP) werden zwar immer wieder in Inseraten gesucht, sind aber kaum ein Stolperstein, wenn diese nicht vorhanden sind, soweit die übrigen Qualifikationen stimmen.*“¹¹⁹

Im Hinblick auf Führungspositionen ist insbesondere Leistungsbereitschaft gefragt, wobei von Vorteil ist, wenn sich diese auch in zusätzlichen Punkten im Lebenslauf äußert (z. B. Engagement in Vereinen etc.).

In vielen Branchen und Unternehmen sind Zusatzqualifikationen im Bereich der KundInnenorientierung entscheidend. Hierzu gehören ein ausgeprägtes Verkaufs- und Serviceverständnis und „sozial-emotionale“ Kompetenzen. KundInnen müssen dem/der KundInnenbetreuerIn vertrauen

¹¹⁸ Interview mit zBp der WU Wien.

¹¹⁹ Information laut Mag. Ursula Axmann (Geschäftsführerin des zBp der WU Wien) am 9.2.2009.

können, daher gilt es, auf Menschen zuzugehen und dieses Vertrauen auch durch Respekt und Wertschätzung zu vermitteln.

Die Berufseinstiegschancen erhöhen sich laut zBp durch ein „zügiges Studium“, d. h. eine Studiendauer unter dem Durchschnitt. Bei längerer Studiendauer gilt jedenfalls: die Dauer muss argumentierbar sein, z. B. bei längerer Studiendauer durch (facheinschlägige!) Praktika oder Jobs neben dem Studium.

Praktische Erfahrungen der BetriebswirtschaftlerInnen vielfach genützt

Laut der AbsolventInnenbefragung im Auftrag des AMS Österreich¹²⁰ ist der Anteil der befragten BetriebswirtschaftlerInnen, die während des Studiums einen studiennahen Job oder Ferialjob ausgeübt haben sehr hoch.

Die nachfolgenden Tabellen veranschaulichen die Absolvierung von studiennahen Beschäftigungen und Praktika, die gegen Bezahlung oder ehrenamtlich gemacht wurden. Dabei zeigt sich, dass verpflichtende Praktika für die AbsolventInnen in ihrem Studium fast keine Rolle spielten, freiwillige Praktika hingegen wurden von knapp der Hälfte absolviert.

Praktika, in Prozent

	unentgeltlich	entgeltlich	nie
verpflichtende Praktika	2	1	97
freiwillige Praktika	4	41	56

Quelle: abif/SORA, im Auftrag des AMS Österreich; N = 119

Darüber hinaus haben die AbsolventInnen auch in anderen Beschäftigungsformen Praxiserfahrung gesammelt: 67% haben während der Ferien studiennahe Beschäftigungen ausgeübt, geben dies 83% generell an.

Studiennahe Beschäftigungen, in Prozent

	unentgeltlich	entgeltlich	nie
studiennahe Beschäftigungen	2	83	15
studiennahe Ferialjobs	2	67	32

Quelle: abif/SORA, im Auftrag des AMS Österreich; N = 119

Studienferne, bezahlte Beschäftigungen geben weiters 43% während der Ferien an und 57% generell.

Dass berufliche Praxiserfahrungen ein wesentliches Kriterium für einen erfolgreichen Berufseinstieg ist, sehen also angesichts des hohen Anteils praxiserfahrener AbsolventInnen nicht nur die befragten ExpertInnen, denen zu Folge sich die Chancen am Arbeitsmarkt dadurch erhöhen. Nicht selten werden Praktika von Unternehmen auch als Rekrutierungsinstrument verwendet.

¹²⁰ Vgl. abif/SORA: Berufsfindung und Beschäftigungschancen von UniversitätsabsolventInnen in der Privatwirtschaft, Wien 2007 (im Auftrag des AMS Österreich). Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at

Wichtig ist nach Ansicht der befragten ExpertInnen zunächst nicht, welche Art der Tätigkeit im Rahmen eines Praktikums oder eines Nebenjobs durchgeführt wird. Auch Jobs, „bei denen man sich die Finger schmutzig macht“, wie z. B. Jobs in der Industrie oder in Handelbetrieben, werden von den Unternehmen positiv bewertet, da sie auf einen breiten Erfahrungshorizont hinweisen. Aufbauend auf solchen Erfahrungen empfiehlt es sich jedoch, im Laufe des Studiums fachlich einschlägige Tätigkeiten anzustreben, wie dies beim Großteil der befragten AbsolventInnen auch der Fall ist. In vielen Unternehmen gilt eine facheinschlägige praktische Tätigkeit während des Studiums in Form von Teilzeitarbeit oder geringfügiger Beschäftigung als wesentliche Voraussetzung für eine Anstellung.

Diesbezüglich ist es auch wichtig, schon während des Studiums eine Auswahl an Bereichen zu treffen, in denen man tätig sein möchte, ohne jedoch seine inhaltliche Flexibilität zu sehr einzuschränken. Von Vorteil ist es, eine Tätigkeit im Bereich der fachlichen Vertiefungen im Rahmen des Studiums (spezielle BWL) nach Praktika, Ferial- oder Nebenjobs zu suchen. Wer es schafft, hier Erfahrungen zu sammeln und sein theoretisches Wissen anhand der Praxis zu vertiefen, zeigt Engagement und erwirbt wichtige Kompetenzen. Dabei muss man nicht unbedingt in einem großen und bekannten Topunternehmen unterkommen, auch Praktika in kleinen Firmen sind in der Regel hoch angesehen, wenn die Tätigkeiten dem fachlichen Zusammenhang entsprechen.

Einstieg auf SachbearbeiterInnenebene

Der sofortige Einstieg in eine Spitzenposition ist insbesondere für JungakademikerInnen mit wenig Erfahrung eher schwierig. Ein steigender Anteil der AbsolventInnen muss damit rechnen, in gehobenen SachbearbeiterInnenpositionen zu beginnen, für die allerdings die Anforderungen stark gestiegen sind.

In großen Unternehmen werden AbsolventInnen mit einschlägigen Spezialkenntnissen und Erfahrungen meist gleich in der jeweiligen Position eingesetzt. Junge StudienabgängerInnen erhalten im Allgemeinen erst einmal eine umfangreiche Einschulung. Durch „Training on the job“ wird ihnen schrittweise die Verantwortung für alle Teilbereiche der zukünftigen Position übertragen. Einige Unternehmen bieten eigene Trainee-Programme an. Hierbei handelt es sich um eine interne Ausbildung, die meist zwischen mehreren Monaten und zwei Jahren dauert. Neben einführenden und fachspezifischen Schulungen erhält ein Trainee die Möglichkeit, alle betrieblichen Teilbereiche kennen zu lernen; teilweise verbringen Trainees einige Monate bei einem Mutter-, Tochter- oder Partnerunternehmen im Ausland. Trainees müssen meist selbständig Projekte entwickeln und durchführen und werden durch eine Begleitperson betreut.

Das durchschnittliche Einstiegsgehalt liegt nach Angaben des zBp zwischen 2.200 und 2.800 Euro brutto.¹²¹

¹²¹ Information laut Mag. Ursula Axmann (Geschäftsführerin des zBp der WU Wien) am 9.2.2009

Großteil der AbsolventInnen von Wirtschaftsstudien arbeitet Vollzeit als Angestellte

Beim Berufseinstieg herrschen Anstellungsverhältnisse vor, d. h. üblicherweise kommt es zu einem Direkteinstieg mit Probezeit. Bei einem Teil (15%) läuft der Einstieg über Trainee-Programme; hier wird gezielt die Anzahl an Personen aufgenommen, die im Unternehmen gebraucht wird, die Bezahlung entspricht der eines Direkteinstieges. Teilzeitanstellungen werden insgesamt öfter von den AbsolventInnen gewünscht, als von den Unternehmen ausgeschrieben.

Zunehmende Beschäftigung in Klein- und mittleren Unternehmen

In den letzten Jahren hat sich das Beschäftigungsfeld ausgeweitet, da zunehmend auch kleinere und mittlere Unternehmen WirtschaftsakademikerInnen beschäftigen. Die Leiterin des zBp fordert allerdings eine noch stärkere Öffnung der Betriebe hinsichtlich der Beschäftigung von WirtschaftswissenschaftlerInnen. Derzeit hätten viele KMUs noch Angst vor den Erwartungen (bzw. Gehaltsforderungen) der AbsolventInnen bzw. würden diese falsch einschätzen.

Der Direkteinstieg in ein mittelständisches Unternehmen ist allerdings den AbsolventInnen vorbehalten, die sich in allen betriebswirtschaftlichen Kernbereichen auskennen und bereits Erfahrung mitbringen; in kleineren Unternehmen sind Betriebswirtinnen/-wirte meist direkt der Geschäftsführung unterstellt und übernehmen rasch relativ viel Verantwortung. Für Weiterbildung bleibt meist wenig Zeit, es fehlen die innerbetrieblichen Möglichkeiten. Trotz geringerer Aufstiegsmöglichkeiten stellt eine umfassende und verantwortungsvolle Tätigkeit in einem derartigen Unternehmen sicherlich eine große Herausforderung dar.

Der AbsolventInnenbefragung des AMS Österreich¹²² zufolge ist die Verteilung der Beschäftigten mit absolviertem Betriebswirtschaftsstudium nach Betriebsgröße sehr heterogen: die größte Gruppe (24%) findet sich in Großbetrieben mit über 1.000 Beschäftigten. Die genaue Verteilung veranschaulicht nachfolgende Tabelle.

Beschäftigte in der Betriebsstätte

Beschäftigte	Prozent	Absolut
1 bis 20	15	18
21 bis 50	13	15
51 bis 100	11	13
101 bis 250	15	18
251 bis 500	10	12
501 bis 1.000	11	13
über 1.000	24	28

Quelle: abif/SORA, im Auftrag des AMS Österreich; N = 119

¹²² Vgl. abif/SORA: Berufsfindung und Beschäftigungschancen von UniversitätsabsolventInnen in der Privatwirtschaft, Wien 2007 (im Auftrag des AMS Österreich). Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at

Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten

Die beruflichen Verläufe sind durch ein betriebswirtschaftliches Studium keinesfalls vorprogrammiert. Je nach individueller Flexibilität und Ambition sowie Neigungen und Interessen stehen Betriebswirtinnen/-wirte grundsätzlich alle Karrieremöglichkeiten offen. Die ersten fünf Jahre im Beruf geben nach Auskunft des zBp die Richtung vor: wer z. B. im Controlling arbeitet wird später kaum mehr im Marketing unterkommen. Insgesamt werden die Karriereverläufe von WirtschaftswissenschaftlerInnen jedoch von allen befragten ExpertInnen als nicht mehr so stabil bewertet.

Sowohl ein Berufseinstieg als AssistentIn der Geschäftsleitung, als „ZahlenspezialistIn“, als UniversitätsassistentIn als auch der Abschluss eines post-gradualen Studiums (z. B. Master of Business Administration, MBA) erleichtern im Allgemeinen den Weg in eine spätere Führungsposition.

Die Chancen auf einen Karrieresprung erhöhen sich laut zBp v. a. durch „extreme Leistung“, die sich bei großen Konzernen in Zahlen niederschlägt, d. h. das Kriterium für die Karriere ist die Leistungsbilanz des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin.

Dabei kommt es zu branchenspezifischen Unterschieden. Im Bankenbereich, zum Beispiel, sind die Karrierechancen sowohl an lange Betriebszugehörigkeit als auch an ein entsprechendes Alter geknüpft. Im Falle einer Nachbesetzung werden tendenziell eher ältere, bankerfahrene Kräfte bevorzugt.

Im Gegensatz dazu ist das durchschnittliche Alter der Führungskräfte im Bereich der Werbung und Wirtschaftsdienste um durchschnittlich fünf bis zehn Jahre niedriger. Ganz allgemein hat in privatwirtschaftlich geführten Unternehmen in den letzten Jahren ein starker Verjüngungsprozess eingesetzt, zumal ein steigender Prozentsatz der jüngeren WirtschaftsakademikerInnen in die Privatwirtschaft geht. Grundsätzlich macht der Managementnachwuchs in der Privatwirtschaft schneller Karriere.

Viele Firmen besetzen einen Großteil der Führungspositionen gerne aus eigenen Reihen, denn interne Aufstiegchancen wirken motivierend. Allerdings weist nur etwa jede dritte Führungskraft eine mehr als zehnjährige Firmenzugehörigkeit auf. Lange Betriebszugehörigkeit ist daher für eine Karriere nicht allein entscheidend.

Die Karrieremöglichkeiten der Zukunft werden sich weniger als bisher an vorhersehbaren Mustern orientieren. Je nach Branche, Firmengröße und Unternehmens-Leitbild sind die unterschiedlichsten Karriereverläufe denkbar. Grundsätzlich ist ein akademisches Studium in zunehmendem Maße eine notwendige aber nicht notwendigerweise ausreichende Voraussetzung für die Erlangung einer Führungsposition.

Festigung der Arbeitsplatzsituation im Berufsverlauf bei den BetriebswirtschaftlerInnen¹²³

Laut der aktuellen Befragung von abif und SORA wird von 62 % der AbsolventInnen der Betriebswirtschaft als aktuell häufigste Beschäftigungsform Vollzeitbeschäftigung genannt. 21 % geben auch an, in einer Leitungsfunktion tätig zu sein. Selbstständige Erwerbsformen spielen kaum eine Rolle: drei Personen sind selbstständig tätig mit Gewerbeschein, zwei ohne, eine Person ist Freie Dienst-

¹²³ abif/SORA: Berufsfindung und Beschäftigungschancen von UniversitätsabsolventInnen in der Privatwirtschaft, Wien 2007 (im Auftrag des AMS Österreich). Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at

nehmerIn. Geringfügig beschäftigt oder LeiharbeiterIn ist derzeit keine/r der Befragten.

Für die Darstellung von Erwerbsbiografien besonders wichtig sind aber auch die Beschäftigungsverhältnisse, in denen bisher gearbeitet wurde und wie lange diese jeweils ausgeübt wurden. 82 % der Befragten geben hierzu an, länger als ein Jahr vollzeitbeschäftigt gewesen zu sein, 13 % waren länger als ein Jahr teilzeitbeschäftigt. Als Freie/r DienstnehmerIn haben 12 % bis zu 12 Monaten gearbeitet, 10 % länger. Nach Abschluss des Studiums waren immerhin 24 % der Befragten bis zu einem Jahr arbeitslos.

Erwerbstätigkeit nach Abschluss des Studiums und heute, Mehrfachnennungen, in Prozent

		Nie	Bis 12 Monate	Länger	Derzeit
12	Vollzeitbeschäftigt	8	10	82	62
7	NichtleitendeR ArbeitnehmerIn	26	10	64	26
6	LeitendeR ArbeitnehmerIn	65	14	21	21
11	Teilzeitbeschäftigt	70	17	13	4
3	FreieR DienstnehmerIn	78	12	10	1
4	Geringfügig BeschäftigteR	72	19	8	–
9	in Elternkarenz	91	3	7	3
2	Selbständig ohne Gewerbeschein	87	6	6	2
1	Selbständig mit Gewerbeschein	94	2	5	3
5	LeiharbeiterIn	96	2	2	–
8	Arbeitslos	74	24	2	2
10	Zu Hause wegen Kinderbetreuung	95	3	2	1

Quelle: abif/SORA, im Auftrag des AMS Österreich; N = 119

Ihre derzeitig oder zuletzt ausgeübte Beschäftigung leistet die überwiegende Mehrheit der Befragten (89 %) in einem unbefristeten Vertragsverhältnis.

Un-/befristete Beschäftigungsverhältnisse

Beschäftigungsverhältnisse	Prozent
Befristet	7
Unbefristet	89
Nichts davon	4

Quelle: abif/SORA, im Auftrag des AMS Österreich; N = 119

Differenziert nach Alter oder Geschlecht zeigen sich hierbei kaum nennenswerte Unterschiede. Darüber hinaus wurde nach Unterbrechungen der Beschäftigung und Jobwechsel gefragt: 56 % der AbsolventInnen haben seit dem Studienabschluss noch nie den/die ArbeitgeberIn gewechselt, ein Viertel hat zumindest einen Wechsel hinter sich.

Wechsel von Arbeit- bzw. AuftraggeberInnen seit dem Studienabschluss

ArbeitgeberInnenwechsel	Prozent
Nie	56
Einmal	25
Zweimal	10
Drei- bis fünfmal	9
Sechsmal und öfter	1

Quelle: abif/SORA, im Auftrag des AMS Österreich; N = 119

Einkommen

Wesentliche Aspekte beim Einstiegsgehalt sind die Branche und die Unternehmensgröße. Den befragten ExpertInnen zu Folge liegt das Einkommen im Durchschnitt bei 2.000–2.500 Euro brutto.

Befragt nach ihrer Einkommenssituation geben 72 % der AbsolventInnen der Betriebswirtschaft an, dass das derzeitige (bzw. das zuletzt erzielte) monatliche Nettoeinkommen zwischen 1.000 und 2.500 Euro liegt, 24 % verdienen mehr als 2.500 Euro. Lediglich 4 % geben an, weniger als 1.000 Euro zu verdienen. Differenziert nach Geschlecht sind Frauen in dieser untersten Einkommensgruppe stärker vertreten als Männer: vier Frauen aber nur ein Mann nennt ein Einkommen unter 1.000 Euro.

Im Vergleich zu ihrem ersten Einkommen seit Studienabschluss meinen 27 % der Befragten, dass das Einkommen wenig, 7 %, dass es gar nicht gestiegen ist. Hingegen sagen 17 bzw. 37 %, dass es sehr bzw. ziemlich gestiegen ist.

WirtschaftstrehänderInnen

Ein Teil der beruflichen Voraussetzungen kann in verschiedenen (facheinschlägigen) Studienrichtungen erworben werden. Ein abgeschlossenes Studium der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (oder Rechtswissenschaften, bestimmte technische Studienrichtungen bzw. Land- und Forstwirtschaft) bzw. ein einschlägiges wirtschaftliches Fachhochschul-Studium ist für den Erwerb der wirtschaftstrehänderischen Berufsbefugnisse Voraussetzung.

Ein weiteres Kriterium für die Ausübung des Berufs eines Wirtschaftstrehänders/einer Wirtschaftstrehänderin ist die Anstellung als BerufsanwärterIn in einer Wirtschaftstreuhandkanzlei.¹²⁴ Bei der Kammer der Wirtschaftstrehänder liegt eine Liste aller Wirtschaftstrehänder auf.¹²⁵ Ein Kontakt zu einer Ausbildungsstelle muss allerdings von den InteressentInnen selbst hergestellt werden, d.h. es werden keine Ausbildungsstellen vermittelt. BerufsanwärterInnen müssen sich bei der Kammer der Wirtschaftstrehänder schriftlich anmelden, die Bestätigung der Anmeldung erfolgt mittels Bescheid. BerufsanwärterInnen sind zwar nicht ordentliche Kam-

¹²⁴ Anzumelden bei der Kammer der Wirtschaftstrehänder. Für Wien, Niederösterreich und Burgenland in Wien, für die restlichen Bundesländer in den jeweiligen Landesstellen. Die Bestätigung der Anmeldung erfolgt mittels Bescheid. BerufsanwärterInnen sind zwar nicht ordentliche Kammermitglieder, genießen aber die den außerordentlichen Mitgliedern zustehenden Rechte und haben auch deren Pflichten zu erfüllen.

¹²⁵ Vgl.: www.kwt.or.at [27.1.2009].

mermitglieder, genießen aber die den außerordentlichen Mitgliedern zustehenden Rechte und haben auch deren Pflichten zu erfüllen. Die erforderliche Praxis wird während der Tätigkeit als BerufsanwärterIn gesammelt. Die zeitliche Belastung ist in dieser Phase relativ hoch: Neben der Vollzeitbeschäftigung in einer Kanzlei müssen die umfangreichen Vorbereitungen für die Fachprüfung bewältigt werden.

Je nach Berufsbefugnis sind die erforderlichen Befähigungsnachweise unterschiedlich, wie in untenstehender Übersicht zusammengefasst dargestellt. Die Berufsbefugnisse sind dabei hierarchisch geordnet, d.h., dass die Befugnisse des/der Wirtschaftsprüfers/Wirtschaftsprüferin die Befugnisse zur Steuerberatung und zur selbstständigen Buchhaltung mit einschließen, nicht aber umgekehrt:

Berufsbefugnisse im Wirtschaftstreuhandwesen – Befähigungsnachweise

Berufsbefugnis	Befähigungsnachweis
Selbstständige/r BuchhalterIn	Mindestens 2 Jahre hauptberuflich im Rechnungswesen + Fachprüfung zum/zur Selbständigen BuchhalterIn
SteuerberaterIn	Facheinschlägiges UNI- oder FH-Studium oder Lehrgang universitären Charakters oder eine vergleichbare Ausbildung in Österreich + mind. 3 Jahre als BerufsanwärterIn in einer Wirtschaftstreuhandkanzlei + Fachprüfung zum/zur SteuerberaterIn oder: WirtschaftsprüferIn + 2 Jahre einschlägige Berufstätigkeit + Fachprüfung zum/zur SteuerberaterIn oder ohne Studium: mindestens 9 Jahre hauptberuflich als Selbständige/r BuchhalterIn + Fachprüfung zum/zur SteuerberaterIn
WirtschaftsprüferIn	Facheinschlägiges UNI- oder FH-Studium + mind. 3 Jahre hauptberuflich als SteuerberaterIn + Fachprüfung zum/zur WirtschaftsprüferIn

SteuerberaterIn

Um zur Fachprüfung für SteuerberaterInnen zugelassen zu werden, wird der Abschluss eines facheinschlägigen Hochschulstudiums, Fachhochschulstudiums, eines facheinschlägigen Lehrgangs universitären Charakters oder das Absolvieren einer vergleichbaren Ausbildung in Österreich vorausgesetzt. Die Praxiszeit beträgt als BerufsanwärterIn zum/zur SteuerberaterIn drei Jahre. Zur Prüfung zugelassen wird auch, wer in Österreich die Fachprüfung zum/zur WirtschaftsprüferIn oder zum/zur GenossenschaftsrevisorIn erfolgreich abgelegt hat und mindestens zwei Jahre hauptberuflich als RevisionsassistentIn bei einem/einer SteuerberaterIn oder einem Revisionsverband tätig war. RevisionsassistentInnen sind mit der Prüfungsassistenz bei KlientInnen, mit der Konzeption von Steuererklärungen und teilweise mit der eigenverantwortlichen KlientInnenbetreuung betraut.

Die Fachprüfung besteht aus zwei Teilen. Der schriftliche Teil setzt sich aus zwei Klausurarbeiten zusammen und umfasst sowohl die Erstellung von Jahresabschlüssen, die handels- und steuerrechtliche Bewertung, die Einkommens- und Erfolgs- bzw. Ertragsermittlung, die Verfassung von Abgabenerklärungen, die Umsatzsteuer, Verkehrssteuern und sonstige Gebühren als auch die Ausarbeitung von Prüfungsfragen aus dem Fachgebiet Betriebswirtschaftslehre.

Die darauf folgende mündliche Prüfung umfasst Fragen des Berufsrechts, der Qualitätssicherung, des Risikomanagements, des Abgabenrechts, der Rechnungslegung, betriebswirtschaftliche Fragestellungen und die einschlägigen Gebiete der Rechtslehre.¹²⁶

WirtschaftsprüferIn

Für die Zulassung zur Fachprüfung für WirtschaftsprüferInnen¹²⁷ ist der Abschluss eines facheinschlägigen Hochschulstudiums oder Fachhochschulstudiums in Österreich sowie eine mindestens dreijährige wirtschaftstreuhandliche Tätigkeit erforderlich. Ebenfalls werden Personen zugelassen, die die Fachprüfung für SteuerberaterInnen erfolgreich abgelegt haben und mindestens zwei Jahre facheinschlägig berufstätig waren.

Die Fachprüfung der WirtschaftsprüferInnen besteht ebenfalls aus einem schriftlichen und einem mündlichen Teil. Der schriftliche Prüfungsteil umfasst die Ausarbeitung von fünf Klausurarbeiten und deckt Prüfungsfragen aus den Fachgebieten Rechnungslegung, Abschlussprüfung, Rechtslehre und Betriebswirtschaftslehre ab. Der mündliche Teil der Prüfung erstreckt sich insbesondere auf Fragen des Berufsrechts, des Abgabenrechts, der Rechnungslegung, der Betriebswirtschaftslehre, auf einschlägige Gebiete der Rechtslehre sowie auf die Abschlussprüfung.¹²⁸

Nach der abgelegten Fachprüfung kann die Berechtigung zur selbständigen Ausübung eines Wirtschaftstreuhandberufs beantragt werden. Diese Berufsberechtigung erwirbt man, nachdem man durch die Kammer der Wirtschaftstreuhandler öffentlich bestellt wurde.

WirtschaftstreuhandlerInnen können ihren Beruf entweder als „physische Person“ oder in Form von Personengemeinschaften oder als „juristische Personen“ ausüben. Allerdings ist die Wirtschaftstreuhanderschaft vor allem auf die selbständige Berufsausübung ausgerichtet, und nur ein relativ geringer Teil der WirtschaftstreuhandlerInnen ist angestellt (Voraussetzung dabei ist Zeichnungsberechtigung).

Der Weg in die Selbständigkeit ist mühevoll, nicht zuletzt, weil sie in manchen Bereichen mit harter Konkurrenz von KollegInnen aus den eigenen Reihen wie von solchen aus angrenzenden Berufsfeldern (BetriebsberaterInnen, Rechtsanwältinnen/-anwälte) rechnen müssen.

Üblicherweise behalten WirtschaftstreuhandlerInnen die KlientInnen, die sie bereits als BerufsanwärterInnen betreuten. Der Kauf von Kanzleien mit vorhandenem Kundenstock oder die Übernahme bzw. Ablöse von einzelnen KlientInnen von anderen WirtschaftstreuhandlerInnen sind branchenüblich. Ausgebaut wird der Kundenstock üblicherweise über Empfehlungen.

Aufstiegsmöglichkeiten

Grundsätzlich bestehen aufgrund des hohen Qualifikationsstandes von WirtschaftstreuhandlerInnen gute Möglichkeiten eines beruflichen Wechsels in leitende Positionen im wirtschaftlichen Bereich.

Die Aufstiegsmöglichkeiten richten sich allerdings sehr stark nach Qualifikationsradius und Engagement der WirtschaftstreuhandlerInnen. Der Beruf kann sowohl im (relativ) kleineren Stil (begrenzte Zahl von StammkundInnen), im Spezialsegment (Kanzlei mit bestimmten Schwerpunkten) wie im Rahmen international agierender Unternehmen (bekannte Beispiele: Arthur Anderson, Price Waterhouse etc.) ausgeübt werden. Letztere haben in der Regel sehr selektive Auswahlverfahren, der Einstieg ist sehr arbeitsintensiv, gleichzeitig werden exzellente Chancen zur Weiterbildung und zum Sammeln von Erfahrungen geboten.

Spezialisierungsmöglichkeiten, Einkommen

Da das Berufsfeld der Wirtschaftstreuhanderschaft relativ weit streut, unterscheiden sich die Tätigkeitsfelder der einzelnen Wirtschaftstreuhandler in der Praxis. Grundsätzlich dominieren eher Belange der Steuerberatung gegenüber der Mitwirkung an der Unternehmenspolitik. Manche WirtschaftstreuhandlerInnen sind daher auf Spezialprobleme des Steuerrechts wie etwa auf die Bearbeitung und Begründung von Rechtsbehelfen oder auf Finanzstrafverfahren etc. spezialisiert.

Die Auswirkungen zunehmender Internationalisierung auf Spezialisierungsmöglichkeiten für WirtschaftstreuhandlerInnen können derzeit noch kaum abgesehen werden.

Die Grenzen zu Anwalts- wie Unternehmensberatertätigkeiten verschwimmen dabei vielfach: Es gibt WirtschaftstreuhandlerInnen, die selbst anwaltliche Leistungen in steuerrechtlichen und geschäftlichen Beratungsbelangen erbringen, Wirtschaftsprüfungskanzleien, die Anwältinnen/Anwälte (frei) beschäftigen, Anwaltskanzleien, die mit Wirtschaftsprüfungskanzleien assoziiert sind, oder auch die Variante einer vollständig multidisziplinären Berufsausübung in einem Unternehmen usw. International organisierte Unternehmen agierten in den letzten Jahren sehr expansiv und inkludierten in ihr Dienstleistungskonzept fast alle Arten unternehmensrelevanter Leistungen, inklusive verschiedenster Informationsdienste.

Die Bezahlung von WirtschaftstreuhandlerInnen ist frei vereinbar, wobei sich das Einkommen etablierter WirtschaftstreuhandlerInnen ausschließlich nach dem Umfang ihrer Tätigkeit und der Anzahl der KlientInnen richtet.

In der Praxis orientieren sich die Tarife nach dem fiskalischen Vorteil, den ihre KlientInnen durch die Beratung erlangen. Dazu gibt es so genannte „Autonome Honorarrichtlinien“, in denen die Kammer der Wirtschaftstreuhandler unverbindlich Honorarvorschläge für ihre Mitglieder vorgibt. Die Erstberatung von KlientInnen ist üblicherweise kostenlos.

¹²⁶ Vgl. dazu im Detail Wirtschaftstreuhandberufsgesetz (WTBG) § 28ff. oder auf der Homepage der Kammer der Wirtschaftstreuhandler (www.kwt.or.at).

¹²⁷ Zentrale Prüfungsinanz ist die Kammer der Wirtschaftstreuhandler in Wien.

¹²⁸ Vgl. dazu im Detail Wirtschaftstreuhandberufsgesetz (WTBG) § 32ff. oder auf der Homepage der Kammer der Wirtschaftstreuhandler (www.kwt.or.at).

6.1.5 Berufsorganisationen und Berufsvertretungen

Vereinigung Österreichischer Wirtschaftstreuhandler (VWT) Die unabhängige Ständesvertretung ist die berufspolitische Vertretung der WirtschaftstreuhandlerInnen in allen öffentlichen Bereichen und bietet u. a. Aus- und Fortbildung der WirtschaftstreuhandlerInnen und deren MitarbeiterInnen, Beratung und Erfahrungsaustausch.	www.vwt.at
Verband Österreichischer Wirtschaftsakademiker (VOEWA) Neben diversen Veranstaltungen vermittelt der Verband Kontakte zu Unternehmen.	www.voewa.at
Vereinigung österreichischer Unternehmensberater (VÖB) Die unabhängige Interessensvertretung österreichischer UnternehmensberaterInnen unterstützt die Bildung von Konsortien für Großberatungsprojekte und bietet nationale und internationale Kooperationskontakte sowie Erfahrungsaustausch.	www.voeb.info
Wirtschaftsforum der Führungskräfte (WdF)	www.wdf.at
Österreichische Controller Institut (ÖCI)	www.oeci.at
Österreichische Verkehrswissenschaftliche Gesellschaft (ÖVG)	www.oevg.at
Bundesdachverband Deutscher Volks- und Betriebswirte e. V. (bdvb) Das deutsche Netzwerk für ÖkonominInnen bietet fünf Karrierebörsen (Praktikumsbörse, Diplomarbeitenbörse, Know-how Börse, Stellbörse, Gründungs-, Kooperations- und Nachfolgebörse)	www.bdvb.de

An den jeweiligen Universitäten gibt es Studierenden- und AbsolventInnenvereinigungen wie z. B. die Internationale Vereinigung der WirtschaftsstudentInnen AIESEC (www.aiesec.org/austria) oder den AbsolventInnenverein der WU-Wien „WU Alumni Club“ (www.alumni.at).

6.2 Internationale Betriebswirtschaft, Internationale Wirtschaftswissenschaften

6.2.1 Aufgabengebiete

Die Betriebswirtschaft sei grundsätzlich international, so meinen manche, daher gebe es eigentlich keine „internationale“ Betriebswirtschaft. Nach einer anderen Auffassung, die sich vor allem in den letzten Jahren durchgesetzt hat, ist die internationale Betriebswirtschaft eine eigene fachspezifische Disziplin, in der internationale Unterschiede herausgearbeitet und untersucht werden.

Durch die zunehmende wirtschaftliche Internationalisierung und weltweite Vernetzung sind neue Beschäftigungsfelder für SpezialistInnen entstanden, die betriebliche Problemstellungen auch aus einer internationalen Perspektive betrachten können. Insofern es immer weniger möglich erscheint, „angestammte“ oder gar Volkswirinnen und Volkswirte exklusiv vorbehaltene Tätigkeitsfelder anzuführen, ist folglich nicht mehr davon auszugehen, dass Absolventinnen und Absolventen in erster Linie als Volkswirinnen oder Volkswirte eingestellt werden. Vielmehr werden deren Leistungen nachgefragt wegen ihrer besonderen Fähigkeiten und Kompetenzen, die sie aufgrund ihres absolvierten Studiums mitbringen. Dazu zählen insbesondere der analytische Zugang zur Lösung von Problemen sowie das Denken in gesamtwirtschaftlichen Zusammenhängen.¹²⁹

¹²⁹ Vgl.: www.ams.at/yourchoice [20.1.2009].

Internationale Betriebswirtschaft

„Durch die zunehmende Globalisierung und Vernetzung unserer Wirtschaft wird eine starke internationale Orientierung immer wichtiger. Agieren auf internationalen Kapitalmärkten, Kapitalbeschaffung, Beurteilung und Durchführung von Investitionsentscheidungen und Investitionsvorhaben, grenzüberschreitende Transaktionen, Exporte, Importe und die Abwicklung des internationalen Zahlungsverkehrs erfordern immer stärker gefragte Kenntnisse. Die Erschließung neuer Märkte unter Berücksichtigung kultureller Besonderheiten, Marktforschung im internationalen Kontext oder Strategieentscheidungen vor dem Hintergrund verschwimmender Unternehmensgrenzen erfordern einerseits hohe Sachkompetenz, andererseits aber auch hohe interkulturelle Kompetenz.“¹³⁰

Das Studium der internationalen Betriebswirtschaft an der Universität Wien und der Wirtschaftsuniversität Wien beschäftigt sich mit allgemeinen und speziellen Aspekten grenzüberschreitender Unternehmensaktivitäten. Sowohl die betriebswirtschaftlichen als auch die angrenzenden Fächer sind international ausgerichtet, wie etwa Internationales Management (Internationales Finanzmanagement und Marketing, Internationale Unternehmensrechnung und Unternehmensführung), Internationale Wirtschaftsbeziehungen und Internationales Privatrecht sowie Europarecht. AbsolventInnen sollten zum Beispiel wissen, wie eine US-amerikanische Bilanz aussieht und erstellt wird. Bereits vor Studienabschluss haben die meisten AbsolventInnen Auslandserfahrung gesammelt und verfügen im Allgemeinen über ausgezeichnete Kenntnisse in zwei Fremdsprachen. Internationale Betriebswirtinnen/-wirte sind sehr flexibel in ihrer Berufswahl, da für sie einerseits eine betriebswirtschaftliche Tätigkeit in Frage kommt (z. B. Controlling, Marketing), sie aber darüber hinaus durch ihre inhaltlich internationale Ausrichtung und Mobilität für eine Karriere in international und multinational agierenden Unternehmen im In- und Ausland und bei internationalen Organisationen eher prädestiniert sind.

6.2.2 Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten sowie Zugangsvoraussetzungen

Die AbsolventInnen international ausgerichteter Wirtschaftsstudien sind besonders gut für eine Tätigkeit im internationalen Management bzw. im Rahmen der internationalen Wirtschaftsbeziehungen ausgebildet. Einer derartigen Karriere stehen innerhalb der Europäischen Union keine formalen Hindernisse mehr im Weg, denn für alle EU-BürgerInnen gilt innerhalb der EU eine allgemeine und wesentlich erleichterte Niederlassungs- und Berufsausübungsfreiheit. Darüber hinaus werden Diplome, Zeugnisse und Studien vermehrt gegenseitig anerkannt und gelten teilweise ohne Nostrifizierungsverfahren als Befähigungsnachweis. Die Mobilität der Ausbildung und Forschung wird u. a. durch EU-Förderschwerpunkte (SOCRATES, FREE-MOVER, LEONARDO), Masterprogramme (European Master of Business Science EMBS, Alliance of Management Schools in European Capitals AMSEC) und Sommer-Hochschulen (z. B. an osteuropäischen Universitäten) gefördert, welche auch österreichischen Studierenden zugänglich sind. Zunehmend knüpfen WirtschaftsakademikerInnen in internationalen Praktika, wie sie beispielsweise über die Studien-

¹³⁰ Vgl.: www.wegweiser.ac.at/wu-wien/studieren/WU+Wien/J157.html?klapp=2 [20.1.2009].

tenorganisation AIESEC, von der Wirtschaftskammer, internationalen Konzernen und Banken angeboten werden, erste Kontakte für ihr Berufsleben und lernen, anderen Kulturkreisen offen gegenüber zu stehen.

Die Möglichkeiten zu einer internationalen Karriere sind daher vielfältig. Neben einer Tätigkeit in den österreichischen Auslandsvertretungen des Bundesministeriums für auswärtige Angelegenheiten und der Wirtschaftskammer Österreichs, bei internationalen Interessenvertretungen, Parteien oder Gewerkschaften (Verwaltung, Lobbying und Öffentlichkeitsarbeit) können sich ÖsterreicherInnen bei internationalen Organisationen (UNO, EU usw.) bewerben.

Je qualifizierter die Jobs, umso höher sind allerdings die Anforderungen. Von BewerberInnen der Besoldungsgruppe A etwa werden der Abschluss eines Universitätsstudiums, die Kenntnis zweier Amtssprachen der EU sowie teilweise einschlägige Berufserfahrung vorausgesetzt. Eine Einstellung bei den Organen der EU ist erst nach erfolgreicher Absolvierung eines mehrstufigen Aufnahmeverfahrens möglich. Die vielfältigen Tätigkeitsbereiche (z. B. Koordination von Dienststellen, Entwicklung der Gemeinschaftspolitik, Ausarbeitung und Durchführung neuer Rechtsvorschriften) und die guten Verdienstaussichten machen EU-Jobs sehr begehrenswert. Nur für überdurchschnittlich qualifizierte BewerberInnen bestehen allerdings reelle Chancen.

Mögliche Einsatzgebiete ergeben sich in den Auslandsbüros großer österreichischer Unternehmen (Banken, Versicherungen, Medien) sowie in ausländischen Produktions- und Vertriebsniederlassungen mittlerer und größerer österreichischer Unternehmen (in Ländern der EU, in Osteuropa, etc.). In Frage kommen weiters österreichische Klein- und Mittelbetriebe, die eine große Exportrate aufweisen oder mit anderen Betrieben international zusammenarbeiten.

Internationales Know-how ist darüber hinaus bei multinationalen Handels-, Industrie- und Dienstleistungsunternehmen gefragt (z. B. Marken- und Konsumartikelherstellung und -vertrieb, erdölverarbeitende Industrie, internationale Wirtschafts- und Unternehmensberatung). Mögliche Einsatzbereiche eröffnen sich zum Beispiel im Finanz- und Rechnungswesen, im Controlling, in der Logistik sowie im Marketing.

6.2.3 Beschäftigungssituation

Die AbsolventInnen der Studienrichtungen Internationale Betriebswirtschaft und Internationale Wirtschaftswissenschaften haben prinzipiell kaum Schwierigkeiten beim Einstieg in den Arbeitsmarkt. Dementsprechend ist die Arbeitslosenrate bei beiden Studienrichtungen relativ gering. Es zeigt sich, dass mit der verstärkten Internationalisierung der Studien (durch die Möglichkeit für Auslandsstudien und -praktika sowie durch eine intensive Sprachausbildung) den Anforderungsprofilen des Arbeitsmarktes entsprochen wird. Hierdurch werden ihren AbsolventInnen besonders gute Aussichten und Kontakte eröffnet; dennoch ist eine gewisse Konkurrenz zu anderen Studienrichtungen gegeben, in denen man sich auf internationale Fragestellungen spezialisieren kann. Die besten Chancen auf eine internationale Tätigkeit eröffnen sich derzeit für ControllerInnen und für FinanzmarktexpertInnen. Ein Teil der AbsolventInnen erhält schon während des Studiums oder kurz danach eine Stelle in international agierenden Institutionen und Unternehmen.

Die fachliche Qualifikation und die Sprachkenntnisse der AbsolventInnen der internationalen Wirtschaftsstudien genießen auch international einen ausgezeichneten Ruf und man weiß deren

Flexibilität und Weltoffenheit zu schätzen. Das „I“ (International) vor der Studienbezeichnung steht für ein mitentscheidendes Kriterium für die Personalauswahl der nächsten Jahre.

Zwar sind die Möglichkeiten bei multinationalen Unternehmen aus Industrie und Handel teilweise leicht rückläufig, da manche Unternehmen aufgrund des verstärkten internationalen Wettbewerbs- und Konkurrenzdrucks die innerbetrieblichen Organisationsstrukturen flacher und effizienter gestalten, laut Ursula Axmann vom zBp wenden sich aber derzeit „zahlreiche internationale Unternehmen an das zBp, um WU AbsolventInnen für multinationale Karrieren zu gewinnen.“¹³¹

Ein weiterer Trend ist das Auslagern (Outsourcing) von Produktionsbereichen in Länder mit anderen rechtlichen und wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen (z. B. geringere Umweltstandards, niedrigeres Lohnniveau), etwa nach Osteuropa und Südostasien. Der kaufmännische Bereich ist vom Beschäftigungsabbau in der Industrie allerdings weniger betroffen. Zudem ist eine zunehmende Ansiedlung internationaler Unternehmen in Österreich festzustellen.

Die neuen EU-Mitglieder stellen besonders dynamische Wachstumsmärkte dar, die z. T. unmittelbar an Österreichs Grenzen gelegen sind.

6.2.4 Beruflicher Werdegang: Berufseinstieg, Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten

Gute Chancen beim Berufseinstieg

Der Arbeitsmarkteinstieg der AbsolventInnen ist bisher ohne große Verzögerungen verlaufen. Wichtig ist, sich rechtzeitig, also bereits vor Beendigung des Studiums, um Kontakte und einschlägige internationale Praktika zu bemühen, auch wenn diese im Studium nicht verpflichtend sind. Die Möglichkeit eines Auslandssemesters oder -jahres wird durch einen großen Teil der Studierenden genützt, der Vorteil ist, dass man sein Studium besser plant, dem eigenen Studium kritischer gegenüber steht und im Ausland völlig neue Spielregeln und Abläufe kennen lernt.

Viele AbsolventInnen finden ihre erste Anstellung über ein früheres Praktikum oder über ähnliche Kontakte. In multinationalen Unternehmen ist die Blindbewerbung meist eine gute Strategie. Grundsätzlich gilt, dass die Berufsfindung leichter ist, wenn man ziemlich genaue Vorstellungen vom gewünschten Beruf und der späteren Karriere hat. Ein deutliches Profil erleichtert nicht nur die Auswahl der geeigneten Funktionen, sondern wirkt auch im Bewerbungsverlauf überzeugender.

TIPP	Hilfestellung bei der Suche nach internationalen Jobs und Praktika bieten z. B. die Organisation von WirtschaftsstudentInnen AIESEC (www.aiesec.at) oder die Euro-Job-Info. Im Rahmen des European Employment Service (EURES) kooperieren alle Arbeitsämter der EU-Mitgliedsländer. Aufgabe des EURES ist die Informationsbereitstellung und Beratung mit Hilfe einer Online-Datenbank.
-------------	--

In der beruflichen Einstiegsphase ist die Belastung meist hoch, da man sich in eine neue Funktion erst einarbeiten muss. Die fachliche Einarbeitung wird je nach Unternehmensphilosophie durch

¹³¹ Information laut Mag. Ursula Axmann (Geschäftsführerin des zBp der WU Wien) am 9.2.2009

Einschulungskurse, Trainee-Programme oder durch eine Begleitperson unterstützt. In vielen Unternehmen muss man sich das erforderliche Praxiswissen durch „training on the job“, also im Laufe der Tätigkeit, aneignen.

Karrieremöglichkeiten

Die berufliche Weiterentwicklung nach Studienabschluss hängt von vielen Faktoren ab und verläuft je nach Branche, dem Funktionsbereich und individuellen Neigungen und Eignungen in verschiedene Richtungen. Der klassischen Vorstellung einer Karriere entspricht der Wechsel in eine Führungs- oder Managerposition. Vor allem in großen, multinationalen Unternehmen nimmt allerdings – durch die flacher werdenden Hierarchien – die Chance auf einen vorprogrammierten Aufstieg ab.

Die internationalen Karrieren der Zukunft werden zunehmend durch den Wechsel zwischen Betrieben, Aufgabenbereichen und Ländern gekennzeichnet sein und große Kreativität, Flexibilität und Mobilität erfordern. AbsolventInnen der internationalen Betriebswirtschaft sowie der Wirtschaftswissenschaften mit internationaler Ausrichtung sind auf einen derartigen Lebenslauf sicherlich gut vorbereitet.

Berufsanforderungen

Das Anforderungsprofil für internationale Jobs ist im Allgemeinen besonders hoch. Neben ausgezeichneten fachlichen Qualifikationen und der perfekten Beherrschung von Englisch und einer zweiten (EU-) Sprache sind vor allem bei multinationalen Unternehmen und Banken eine möglichst kurze Studiendauer, ein guter Notendurchschnitt und ein Auslandsstudium oder -praktikum eine Ausgangsbasis für einen entsprechenden Karrierestart.

Die Persönlichkeit ist für internationale Positionen besonders wichtig. AbsolventInnen mit Auslandserfahrung haben diesbezüglich einen Vorteil. Denn durch die Erfahrung mit unterschiedlichen Kulturen, Kommunikationsstilen und akademischen Gepflogenheiten werden die persönliche Weiterentwicklung, Weltoffenheit und Flexibilität gefördert.

Die Anforderungen im Beruf sind ebenfalls hoch. Zu den Grundvoraussetzungen zählen Teamfähigkeit und eine gewisse Menschenkenntnis. Unerlässlich sind weiters Stressbeständigkeit und Belastbarkeit. Gerade in internationalen Jobs muss man komplexe Situationen analysieren, verstehen und richtig einschätzen können und viel Verantwortungsbewusstsein mitbringen. Neben dem Wissen über Zusammenhänge innerhalb eines Betriebes und in der internationalen Wirtschaft ist betriebswirtschaftliches Detailwissen gefragt, wie etwa über Standards in der internationalen Kostenrechnung. AbsolventInnen müssen sich in der Praxis schnell in neue Aufgabengebiete einarbeiten sowie in der Lage sein, rasch Informationen zu beschaffen, auszuwerten und weiterzuleiten.

6.2.5 Berufsorganisationen und Vertretungen

Vereinigung Österreichischer Wirtschaftstreuhänder (VWT) Die unabhängige Ständevertretung ist die berufspolitische Vertretung der WirtschaftstreuhänderInnen in allen öffentlichen Bereichen und bietet u. a. Aus- und Fortbildung der WirtschaftstreuhänderInnen und deren MitarbeiterInnen, Beratung und Erfahrungsaustausch.	www.vwt.at
Verband Österreichischer Wirtschaftsakademiker (VOEWA) Neben diversen Veranstaltungen vermittelt der Verband Kontakte zu Unternehmen.	www.voewa.at
Vereinigung österreichischer Unternehmensberater (VÖB) Die unabhängige Interessensvertretung österreichischer UnternehmensberaterInnen unterstützt die Bildung von Konsortien für Großberatungsprojekte und bietet nationale und internationale Kooperationskontakte sowie Erfahrungsaustausch.	www.voeb.info
Wirtschaftsforum der Führungskräfte (WdF)	www.wdf.at
Österreichische Controller Institut (ÖCI)	www.oeci.at
Österreichische Verkehrswissenschaftliche Gesellschaft (ÖVG)	www.oevg.at
Bundesdachverband Deutscher Volks- und Betriebswirte e. V. (bdvb) Das deutsche Netzwerk für ÖkonomInnen bietet fünf Karrierebörsen (Praktikumsbörse, Diplomarbeitenbörse, Know-how Börse, Stellebörse, Gründungs-, Kooperations- und Nachfolgebörse)	www.bdvb.de

An den jeweiligen Universitäten gibt es Studierenden- und AbsolventInnenvereinigungen wie z. B. die Internationale Vereinigung der WirtschaftsstudentInnen AIESEC (www.aiesec.org/austria) oder den AbsolventInnenverein der WU-Wien „WU Alumni Club“ (www.alumni.at).

6.3 Volkswirtschaft

6.3.1 Aufgabengebiete

Die Volkswirtschaftslehre untersucht die Wechselwirkungen, die aus dem wirtschaftlichen Handeln von Personen, privaten Haushalten, Unternehmen, dem Staat und übernationalen Wirtschaftsräumen entstehen. Auf der Basis dieser Daten versuchen Volkswirtinnen/-wirte der politischen Entscheidungsfindung geeignete Instrumente zur Steuerung wirtschaftlicher Prozesse zur Verfügung zu stellen.

Teilgebiete der Volkswirtschaftslehre sind die Volkswirtschaftstheorie, die Finanzwissenschaft und die Volkswirtschaftspolitik. Diese Bereiche beschäftigen sich unter anderem mit der Gestaltung der Einnahmen und Ausgaben des Staates, mit den Auswirkungen von Steuern auf Bevölkerung und Wirtschaft, den Gründen für Inflation und Arbeitslosigkeit, der Staatsverschuldung, der Währungspolitik, den wirtschaftspolitischen Maßnahmen für die Lösung von Umweltproblemen, der sozialen Sicherheit und konjunkturellen Entwicklungen. Die Volkswirtschaftslehre umfasst darüber hinaus betriebswirtschaftliche, juristische, politikwissenschaftliche und soziologische Aspekte. Ihre wichtigsten Hilfswissenschaften sind die Mathematik und die Statistik.

Während sich die Betriebswirtschaftslehre auf betriebliche Einsatzgebiete konzentriert, bildet die Volkswirtschaftslehre für Tätigkeiten in der Politik und Öffentlichen Verwaltung, in Instituten der Wissenschaft und Forschung, in Interessenvertretungen, Vereinen, internationalen Institutio-

nen und Organisationen sowie größeren Betrieben aus. Dabei steht nicht die betriebliche Sicht, sondern immer die gesamtwirtschaftliche Fragestellung im Vordergrund. Dementsprechend liegen die Hauptaufgaben von VolkswirtInnen in der Beurteilung, Untersuchung und Vorhersage gesamtwirtschaftlicher Prozesse.

Im Unterschied zu anderen Wirtschaftsstudien (wie Betriebswirtschaft, Wirtschaftswissenschaften und Wirtschaftspädagogik), in denen die berufsbezogene Anwendung des gelernten Wissens stärker betont wird, konzentriert sich das Studium der Volkswirtschaftslehre auf die wissenschaftlich-formalen Grundlagen. VolkswirtInnen/-wirte erhalten keine Ausbildung für ein eng umgrenztes fachliches Einsatzgebiet, sondern eine breite theoretische und methodische wirtschaftswissenschaftliche Basis, die sie zur Modellbildung und zur Durchführung von Modellanalysen befähigt.

6.3.2 Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten sowie Zugangsvoraussetzungen

Die wichtigsten Arbeitsfelder für VolkswirtInnen/-wirte finden sich an Universitäten, außeruniversitären Forschungseinrichtungen, im öffentlichen Sektor (Ministerien, Bundeskanzleramt, Landesregierungen) sowie in den volkswirtschaftlichen Abteilungen von Interessenvertretungen, Kammern, Banken und Versicherungen.

Viele AbsolventInnen gehen – bei entsprechender Qualifikation – in klassisch betriebswirtschaftliche Beschäftigungsbereiche in der Wirtschaft. Die im Abschnitt über Betriebswirtschaftslehre vorgestellten Berufsbilder besitzen daher auch für VolkswirtInnen/-wirte ihre Gültigkeit.

Ein kleiner Teil der VolkswirtInnen/-wirte schließlich ist als Steuer-, Wirtschafts- oder UnternehmensberaterIn tätig. Andere, mitunter auch StudienabbrecherInnen, arbeiten im Journalismus (Politik, Wirtschaft).

VolkswirtInnen/-wirte in der Finanzwirtschaft

Typische Berufe von VolkswirtInnen sind jene in volkswirtschaftlichen Stabsstellen, also Stellen, die direkt der Geschäftsleitung angeschlossen und nicht innerhalb der betrieblichen Hierarchie eingliedert sind. Neben wirtschaftspolitischen Prognosen, Länderanalysen und Ländervergleichen übernehmen VolkswirtInnen/-wirte hier vor allem Aufgaben der betrieblichen Information. Diese traditionellen Aufgaben für VolkswirtInnen/-wirte gehen jedoch immer mehr zurück, weil viele Stabsabteilungen abgebaut werden.

Derzeit kommt es zur Verlagerung des bisherigen Tätigkeitsprofils von VolkswirtInnen auf andere Gebiete, beispielsweise in Richtung der Finanzdienstleistungen. Hierzu zählt die gehobene Vermögensberatung bei Banken, Versicherungen und PrivatbankierInnen sowie als selbständige/r konzessionierte/r VermögensberaterIn. VolkswirtInnen/-wirte mit logisch-mathematischem Denkvermögen können in der Finanzmarkt- und Wertpapieranalyse (in Banken) und in der Risikoanalyse (in Banken und Versicherungen) eingesetzt werden.

In der Nationalbank werden VolkswirtInnen/-wirte für Konjunkturbeobachtungen und Finanzmarktanalysen herangezogen. Sie verfassen wissenschaftliche Arbeiten (z. B. währungstheoretischer Natur), die im Zusammenhang mit praktischen Fragen (Währungsunion) stehen, und nehmen außerdem die internationale Vertretung der Nationalbank wahr.

Über diese volkswirtschaftlichen Abteilungen hinaus arbeitet ein Großteil der VolkswirtInnen/-wirte in betriebswirtschaftlichen Einsatzbereichen, z. B. in Kreditabteilungen, im Controlling, in der Personalwirtschaft oder im Marketing.

VolkswirtInnen/-wirte im öffentlichen Dienst, in Kammern und Interessensvertretungen

VolkswirtInnen/-wirte haben in öffentlichen Stellen, wie zum Beispiel in Ministerien, den Landesregierungen und dem Bundeskanzleramt, zahlreiche Positionen inne. Der Berufseinstieg in den öffentlichen Dienst ist derzeit jedoch durch Stellenreduktion eingeschränkt. Allen ist die Verwaltung wirtschaftspolitischer Themenbereiche gemeinsam (Wirtschaftspolitik, Handelspolitik, Arbeitsmarktpolitik, Budgetpolitik, Sozialpolitik, Umweltpolitik). Ihnen obliegt die Beratung und Information von EntscheidungsträgerInnen, indem sie Strukturanalysen, Wirtschaftsberichte sowie Entwicklungsprognosen erstellen und so die Grundlagen für die wirtschaftspolitische Planung und Entscheidungsfindung erarbeiten.

In Kammern und Interessenvertretungen werden VolkswirtInnen/-wirte mit den unterschiedlichsten Tätigkeiten betraut. Neben volkswirtschaftlichen bzw. wirtschaftspolitischen ReferentInnen-tätigkeiten (u. a. Arbeitsmarktpolitik, publizistische Arbeit, Gesetzesbegutachtungen) erfüllen sie Aufgaben in der Öffentlichkeitsarbeit und im Lobbying (aktive Interessenvertretung, Beeinflussung von Entscheidungsträgern).

VolkswirtInnen/-wirte mit statistischen Kenntnissen arbeiten in den statistischen Abteilungen der Kammern und Interessenvertretungen, wo sie auch für die Organisation von Wirtschaftsdatenbanken herangezogen werden, sowie in der Abteilung für volkswirtschaftliche Gesamtrechnung in der Statistik Austria.

VolkswirtInnen/-wirte in Forschung und Lehre

VolkswirtInnen/-wirte sind als ForscherInnen an Universitäten, universitätsnahen und außeruniversitären Instituten auf den Gebieten der Wirtschafts-, Bildungs- und Sozialforschung tätig. Für einige wenige VolkswirtInnen ist eine wissenschaftliche Karriere an der Universität als AssistentIn oder Lehrbeauftragte/r möglich.

VolkswirtInnen/-wirte, die in Wirtschaftsforschungsinstituten arbeiten, sind an der Gestaltung von Studien beteiligt, sie beobachten und untersuchen Konjunkturentwicklungen und betreuen bestimmte Fach- und Forschungsgebiete, in denen sie Dokumentations- und Publikationsaufgaben übernehmen.

Als Lehrende arbeiten VolkswirtInnen/-wirte an Universitäten und im Bereich der Erwachsenenbildung bei Bildungs- und Managementinstituten.

Internationale Perspektiven für VolkswirtInnen/-wirte

Die Institutionen der Europäischen Union, unter ihnen die EU-Kommissionen und der Europäische Währungsfonds, sind potenzielle Arbeitgeber für eine große Zahl gut ausgebildeter VolkswirtInnen/-wirte. Daneben eröffnen sich für viele VolkswirtInnen/-wirte Möglichkeiten im Lobbying und in der Repräsentation von Organisationen, Kammern und Interessenvertretungen.

Über den EU-Raum hinausgehende Möglichkeiten gibt es bei den Diplomatischen Auslandsvertretungen Österreichs und bei den Außenhandelsstellen der Bundeswirtschaftskammer.

Daneben bestehen für Volkswirtinnen/-wirte auf internationaler Ebene prinzipiell die gleichen Karriereperspektiven wie für andere WirtschaftswissenschaftlerInnen (siehe Kapitel über Betriebswirtschaft).

Neue Aufgabengebiete für Volkswirtinnen/-wirte

Die zukünftigen Einsatzgebiete für AbsolventInnen der Volkswirtschaft werden sich verstärkt auf betriebswirtschaftliche Funktionen ausrichten.

Weitere Möglichkeiten gibt es vor allem im Rahmen von EU-Projekten verschiedenster öffentlicher und privater Institutionen und Unternehmen. Die Beratung und Expertisenerstellung in EU-Fragen, etwa im Bereich der Förderungsmöglichkeiten, könnte dem Bedarf an VolkswirtschaftlerInnen in den nächsten Jahren neue Impulse geben.

Nach Themenbereichen aufgedgliedert dürften gute Chancen in der Gesundheitsökonomie (z. B. Kostensenkung in den Sozialversicherungen), der Umweltpolitik und im Bildungsbereich (Forschung, Planung, Management) gegeben sein. In Finanzdienstleistungsunternehmen wird auch in Zukunft Nachfrage nach VolkswirtInnen bestehen. Volkswirtschaftliche Aufgabengebiete gibt es hier in der Beobachtung von Ländern und in der Bewertung von großen Unternehmen, etwa um länderspezifische Risiken abzuschätzen, im Investmentbanking und bei Unternehmenstransaktionen (wie z. B. Verkäufe, Übernahmen, Zusammenlegungen und Sanierungen).

6.3.3 Beschäftigungssituation

Wandel der Beschäftigungssituation

Die Beschäftigungssituation für Volkswirtinnen/-wirte hat sich in den letzten Jahren grundlegend gewandelt. Der Bedarf an Personal mit klassisch volkswirtschaftlichen Aufgaben stagniert, der Arbeitsmarkt ist in diesem Bereich relativ gesättigt. Insbesondere wer sich im Lauf des Studiums nicht auf ein aussichtsreiches „Modul“ (Controlling, Treuhandwesen, Finanzrecht...) spezialisiert, läuft Gefahr, später vom Arbeitsmarkt verschmäht zu werden. Dennoch sind VolkswirtInnen am Arbeitsmarkt gefragt, da ökonomische Zusammenhänge in vielen Bereichen eine wesentliche Rolle spielen.

Aufgrund zahlreicher Veränderungen (Einsparung bei volkswirtschaftlichen Abteilungen in Banken, Aufnahmestopp im öffentlichen Dienst) verschieben sich die beruflichen Einsatzfelder von AbsolventInnen. Die Übergänge zwischen volks- und betriebswirtschaftlichen Tätigkeiten sind fließender und gegenüber vergangenen Jahren nicht mehr so scharf voneinander abgegrenzt. Dementsprechend richtet sich das Anforderungsprofil vieler Berufe oft an AbsolventInnen beider Studienrichtungen.

Viele Volkswirtinnen/-wirte, die keine Anstellung in den klassischen volkswirtschaftlichen Tätigkeitsfeldern finden, versuchen, sich in betriebswirtschaftlichen Berufsfeldern, wie z. B. Controlling, Marketing und Personalwesen, zu etablieren. Sowohl im Bachelor- als auch im Masterstudium ist daher die Möglichkeit vorgesehen, derartige Zusatzqualifikationen zu erwerben.

Hier stoßen sie allerdings auf die Konkurrenz der Betriebswirtinnen/-wirte, die häufig einen besseren Ruf in der Wirtschaft genießen und zumeist eine spezialisiertere betriebswirtschaftliche Ausbildung mitbringen. In den letzten Jahren haben AbsolventInnenbefragungen zufolge Volkswirte/innen zunehmend in internationalen Organisationen, im Tourismus- und Kulturmanagement, in der Öffentlichkeitsarbeit in Politik und Wirtschaft, in der Politikberatung (Umwelt- und Energiepolitik, Verkehrspolitik), in der Unternehmensberatung, im Bildungs- und Ausbildungssektor, in außeruniversitären Forschungsinstituten und im Journalismus reüssiert. Es zeigt sich auch immer deutlicher, dass Volkswirtinnen und Volkswirte in betriebswirtschaftliche Domänen (z. B. im Personalwesen, Marketing und Controlling) eindringen.

Die Beschäftigungssituation der Volkswirte/innen ist relativ gut, v. a. sehr gut qualifizierte Personen finden bald eine adäquate Beschäftigung. Die insgesamt 4.312 AbsolventInnen (= 100 %) der Volkswirtschaft fanden sich laut letzter Volkszählung 2001 vor allem in folgenden ausgewählten Berufsklassen (ISCO-Berufe) und Branchen (ÖNACE):¹³²

Verteilung der Volkswirtinnen/-wirte nach ISCO-Berufen

	Anzahl	Prozent
Direktoren und Hauptgeschäftsführer	279	6,5
Produktions- und Operationsleiter	317	7,4
Sonstige Fachbereichsleiter	205	4,8
Leiter kleiner Unternehmen	197	4,6
Informatiker	61	1,4
Universitäts- und Hochschullehrer	189	4,4
Lehrer des Sekundarbereiches	96	2,2
Sonstige wissenschaftliche Lehrkräfte	54	1,3
Unternehmensberatungs- und Organisationsfachkräfte	698	16,2
Sozialwissenschaftler und verwandte Berufe	153	3,5
Schriftsteller, bildende und darstellende Künstler	70	1,6
Wissenschaftliche Verwaltungsfachkräfte des öffentlichen Dienstes	101	2,3
Finanz- und Verkaufsfachkräfte	241	5,6
Verwaltungsfachkräfte	166	3,8
Kassierer, Schalter- und andere Angestellte	154	3,6
Erstmals Arbeit suchend	50	1,2
Nicht Erwerbperson	690	16,0
Gesamt	4.312	100,0

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria, Berechnungen: AMS Österreich, Abt. ABI.

¹³² In die Berechnungen wurden nur Berufe bzw. Wirtschaftsabteilungen aufgenommen, in denen mindestens 50 AbsolventInnen der Studienrichtung Volkswirtschaft tätig sind.

Verteilung der Volkswirtinnen/-wirte nach ÖNACE Wirtschaftsabteilungen

	Anzahl	Prozent
Bauwesen	50	1,2
Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel mit Kfz)	232	5,4
Einzelhandel (ohne Kfz, ohne Tankstellen), Reparatur von Gebrauchsgegenständen	115	2,7
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	85	2,0
Hilfs- und Nebentätigkeit für den Verkehr, Reisebüros	53	1,2
Nachrichtenübermittlung	60	1,4
Kreditwesen	454	10,5
Versicherungswesen	50	1,2
Realitätenwesen	75	1,7
Datenverarbeitung und Datenbanken	118	2,7
Forschung und Entwicklung	76	1,8
Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen	541	12,5
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	299	6,9
Unterrichtswesen	420	9,7
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	133	3,1
Interessenvertretungen, Vereine	145	3,4
Kultur, Sport und Unterhaltung	95	2,2
Erstmals Arbeit suchend	50	1,2
Nicht-Erwerbsperson	690	16,0
Gesamtzahl der AbsolventInnen	4.312	100,0

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria, Berechnungen: AMS Österreich, Abt. ABI.

6.3.4 Beruflicher Werdegang: Berufseinstieg, Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten**Berufsfindung durch persönliche Kontakte**

Von wenigen Führungspositionen abgesehen, existiert kein wirklich sichtbarer Arbeitsmarkt für Volkswirtinnen/-wirte in den Inseratenteilen der Zeitungen oder in Job-Vermittlungsstellen. Die Berufsfindung läuft zumeist informell über persönliche Kontakte ab. Insbesondere für volkswirtschaftliche Tätigkeiten empfiehlt es sich deshalb, schon während des Studiums Kontakte mit volkswirtschaftlichen Abteilungen herzustellen. Dies ist allerdings nicht immer einfach, da ausbildungsadäquate Arbeiten während des Studiums rar und schwerer zu bekommen sind als betriebswirtschaftliche Praktika. Eine typische Feriapraxis für Volkswirtinnen/-wirte gibt es nicht, viele potenzielle ArbeitgeberInnen für AbsolventInnen, wie z. B. die Nationalbank, bieten diese Möglichkeit nicht an.

Die Kammer für Arbeiter und Angestellte ist eine der wenigen Institutionen, die Studierende als PraktikantInnen aufnimmt. Am ehesten finden Volkswirtinnen/-wirte während ihres Studiums bei Banken eine Arbeit, viele ebnen sich damit den Weg zum späteren Berufseinstieg.

An den Universitäten ergeben sich für Studierende ebenfalls immer wieder Möglichkeiten, an einem wissenschaftlichen Projekt teilzunehmen.

Darüber hinaus nützen einige fortgeschrittene Studierende im Rahmen von Datenauswertungen und Forschungsarbeiten in Wirtschaftsforschungsinstituten die Gelegenheit, volkswirtschaftliche Theorie in die Praxis umzusetzen. EU-Projekte verschiedenster öffentlicher und privater Institutionen und Unternehmen werden in Zukunft ebenfalls die berufliche Mitarbeit von Volkswirtschaftsstudierenden und -absolventInnen erfordern.

Gerade für Studierende und AbsolventInnen eines eher theoretisch angelegten Studiums sind Eigeninitiative, persönliches Engagement und der Wille zur Weiterbildung für die Berufsfindung und den Berufseinstieg von besonderer Bedeutung. Flexibilität bei der Berufswahl ist gefragt: Wer zu volkswirtschaftlichen Berufen keinen Zugang findet, sollte es in betriebswirtschaftlichen Bereichen versuchen.

TIPP	Auslandserfahrung im Rahmen eines Studiums mit anschließendem Praktikum bei einer internationalen Organisation oder einem internationalen Unternehmen gehört bereits zu den am Arbeitsmarkt geforderten Standardqualifikationen für Volkswirtinnen/-wirte. Mit einer wissenschaftlichen und beruflichen Ausbildung im Ausland signalisieren AbsolventInnen ihren zukünftigen Arbeitgebern räumliche Mobilität, Flexibilität im Denken und Offenheit gegenüber Veränderungen. Empfehlenswerte internationale (postgraduale) Ausbildungsstätten im Ausland finden sich im europäischen Raum, wie z. B. in England (London School of Economics) und Frankreich, weiters in Amerika und Australien, das wegen seines Zuganges zum asiatisch-pazifischen Raum in seiner Bedeutung für Volkswirtinnen/-wirte immer wichtiger wird.
-------------	--

Der Großteil findet schnell Beschäftigung

Einer AbsolventInnenbefragung¹³³ der Wiener Fakultät für Wirtschaftswissenschaften zufolge, haben die AbsolventInnen der Volkswirtschaft dennoch keine großen Probleme beim Berufseinstieg: Die Mehrzahl der Befragten (beinahe 80 %) benötigten weniger als einen Monat um eine Beschäftigung zu finden. Die Anzahl derjenigen, die länger als 6 Monate gesucht hatten, lag unter 10 %.

Von allen befragten AbsolventInnen erachteten 63 % die Berufserfahrung als sehr wichtig beim Berufseinstieg, 46 % der Befragten hielt die Wahl der Spezialisierung für ausschlaggebend, 34 % maß der Auslandserfahrung große Bedeutung bei, 34 % den Sprachkenntnissen, 26 % der Befragten nannte sonstige Gründe (Persönlichkeit, soziale Kompetenz, Teamfähigkeit), 20 % hielt die Studiendauer für ausschlaggebend beim Bewerbungsverfahren.

Nach ihrer beruflichen Position befragt gab die Mehrzahl der VWL AbsolventInnen an, 5 Jahre nach Studienabschluss ProjektleiterIn zu sein. Circa 16 % befanden sich auf der Ebene einer Bereichs- oder Abteilungsleitung und 16 % im Mittleren Management.

¹³³ Leitner, Luise; Keber, Christian u. a.: Absolventinnen- und Absolventenanalyse, Universität Wien, Fakultät für Wirtschaftswissenschaften, Wien, 2005.

Berufsanforderungen

Volkswirtinnen/-wirte sind in ihren Berufen zunehmend gefordert, verschiedene Fachbereiche (Wirtschaft, EDV, Recht) miteinander zu verknüpfen, um als Schnittstelle zwischen ExpertInnen unterschiedlichster Disziplinen zu dienen.

Fachlich benötigen Volkswirtinnen/-wirte profunde Kenntnisse in Statistik, Mathematik und angewandter Ökonometrie. Die Beherrschung der wichtigsten Softwarepakete ist notwendige Voraussetzung, um mit großen Datenmengen bei der Analyse wirtschaftlicher Abläufe umgehen zu können. Viele Unternehmen und Institutionen erwarten von VolkswirtInnen über das ökonomische Basiswissen hinaus ein gutes theoretisches Wissen im Bereich moderner volkswirtschaftlicher Anwendungsgebiete (z. B. Effizienzmessungen in Banken und Versicherungen). Ein guter Informationsstand über europäische Institutionen und die politisch-wirtschaftliche Dimension der europäischen Integration gehört ebenfalls zu den Anforderungen, die ArbeitgeberInnen an ihre zukünftigen MitarbeiterInnen stellen.

Die Bedeutung des Englischen in der ökonomischen Fachliteratur sowie die zunehmende Internationalisierung wirtschaftlicher Beziehungen macht es für Volkswirtinnen/-wirte unerlässlich, diese Sprache auf einem hohen Niveau (sowohl passiv als auch aktiv) zu beherrschen.

Gerade für Volkswirtinnen/-wirte ist betriebswirtschaftliches Zusatzwissen vorteilhaft, damit sie nach dem Studium nicht zu sehr auf die Schiene volkswirtschaftlicher Berufe festgelegt sind. Nicht nur deshalb sollten Kenntnisse in Rechnungswesen, Investition und Finanzierung bereits während des Studiums erworben werden, denn auch in den Berufen mit volkswirtschaftlichem Tätigkeitsprofil ist betriebswirtschaftliches Denken gefragt, etwa bei der Planung, Kalkulation und Abwicklung von Projekten.

Das wichtigste persönliche Erfordernis für Volkswirtinnen/-wirte ist nach wie vor die Fähigkeit des logisch-analytischen Denkens, da der Umgang mit mathematischen und statistischen Modellen einen großen Teil der Arbeit in Anspruch nimmt.

Die sozialen Kompetenzen, die Volkswirtinnen/-wirte besitzen sollten, sind Eigeninitiative, Selbstständigkeit, Organisationstalent, Entscheidungskraft, Verantwortungsbewusstsein (diese Aspekte sind sowohl in der Arbeit als ProjektmitarbeiterInnen als auch in Führungspositionen von Bedeutung), die Bereitschaft, mit Gruppen umzugehen (Arbeiten im Team, Moderation von Besprechungen, Konfliktlösungsmanagement), ein hohes Maß an Flexibilität (Umlernen, schneller Einstieg in neue Fachgebiete) sowie gute sprachlich-kommunikative Fähigkeiten (Anwendung von Präsentationstechniken bei Vorträgen, Verfassen von schriftlichen Berichten). Im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit ist diplomatisches Geschick im Umgang mit Medien, der Öffentlichkeit, PolitikerInnen und Interessenvertretungen erforderlich.

Aufstiegsmöglichkeiten

In Kammern und Interessenvertretungen ist nach einigen Jahren der Aufstieg in verantwortliche Positionen möglich. Die beruflichen Verläufe im universitären Bereich hängen von der Zahl der freierwerdenden Planposten ab sowie von der erfolgreichen Promotion und Habilitation. Im öffentlichen Dienst hängt der berufliche Werdegang einerseits von den verfügbaren Planstellen, andererseits vom Dienstalter, der Dienstbeurteilung und der Ablegung der Dienstprüfungen ab. Volkswirtinnen/

-wirte, die an Projekten in Forschungsinstituten mitarbeiten, können bei entsprechender Erfahrung die Leitung von Projekten und Fachbereichen übernehmen.

Die Aufstiegsmöglichkeiten für Volkswirtinnen/-wirte in Stabsstellen sind aufgrund deren Struktur als eher gering einzustufen. In anderen Abteilungen und beruflichen Einsatzbereichen sind alle beruflichen Verläufe denkbar (siehe Kapitel 6.1.4 über Betriebswirtschaft).

Weiterbildung

Nach der Beendigung des Studiums eröffnen sich für Volkswirtinnen/-wirte – je nach Interesse – viele Möglichkeiten der Höherqualifizierung. Volkswirtinnen/-wirte, die ihr im Studium erworbenes Wissen vertiefen wollen, sollten in Österreich vor allem das Ausbildungsprogramm des IHS (Institut für Höhere Studien, in Wien) in Anspruch nehmen, das seine Schwerpunkte auf die Bereiche Ökonomie, Politik, Soziologie sowie auf mathematische Methoden und Computerverfahren legt. Während der zweijährigen Lehrgänge erwerben UniversitätsabsolventInnen jene Theorien und methodischen Kenntnisse, die sie befähigen, empirische Untersuchungen selbstständig durchzuführen. Im IHS werden AbsolventInnen für Nachwuchs- und Führungspositionen der Wissenschaft, Forschung und Verwaltung vorbereitet. AbsolventInnen, die diesen Ausbildungsweg beschreiten, haben auch bessere Startpositionen in Unternehmen der Wirtschaft.

Die meisten universitären bzw. postgradualen Lehrgänge und Programme mit wirtschaftswissenschaftlicher Orientierung in Österreich dienen der Vertiefung in betriebswirtschaftliche, internationale (europäische), juristische und sozialwissenschaftliche Themenstellungen.¹³⁴ Neben der Weiterbildung können diese Lehrgänge für viele Volkswirtinnen/-wirte auch die Funktion einer beruflichen Umqualifizierung haben.

Die in Österreich angebotenen MBA-Programme genießen in der Wirtschaft einen besonders guten Ruf und vermitteln Zusatzausbildungen im Management, die VolkswirtInnen den Einstieg in Führungspositionen ermöglichen. AbsolventInnen, die primär in volkswirtschaftlichen Tätigkeitsbereichen eine Beschäftigung anstreben, empfiehlt sich – abgesehen vom IHS – der Besuch von internationalen und juristischen Lehrgängen und Programmen sowie der Diplomatischen Akademie in Wien.

Volkswirtinnen/-wirte im öffentlichen Dienst können sich im Rahmen des Zentrums für Verwaltungsmanagement (Verwaltungsakademie) des Bundes und der Länder weiterbilden.

Darüber hinaus besteht für Volkswirtinnen/-wirte neben Formen der institutionalisierten Weiterbildung (Absolvierung der Prüfung zum „Steuerberater“/zur „Steuerberaterin“ bzw. zum „Wirtschaftsprüfer“ und Steuerberater“/zur „Wirtschaftsprüferin“ und Steuerberaterin“¹³⁵) die Möglichkeit, bei Bildungs- und Managementinstituten aus einem vielfältigen Angebot aus Sprachen, EDV, Statistik, (Europa-)Recht, Mathematik, Managementtechniken, Persönlichkeitsbildung und Projektarbeit zu wählen.¹³⁶

¹³⁴ Für detailliertere Informationen zu Universitätslehrgängen siehe die Homepage des BMWF (www.bmwf.gv.at).

¹³⁵ Nähere Informationen siehe Kapitel 6.1.4.

¹³⁶ Siehe dazu auch die Weiterbildungsdatenbank des AMS (www.ams.at/weiterbildung)

6.3.5 Berufsorganisationen und Vertretungen

Die Volkswirtschaftliche Gesellschaft (www.vwg.at) berät alle an Volkswirtschaft interessierten Personen über Themen wie Volks- und Betriebswirtschaft, Wirtschaftszusammenhänge, Europa, Umwelt, Bevölkerungsentwicklung und Berufsorientierung. Als Bildungseinrichtung der Wirtschaft stellt sie eine Schnittstelle zwischen Wirtschaft, Schule, Kirche, Medien und Öffentlichkeit dar und bieten neben der Beratung Vorträge, Seminare, Studienreisen, Diskussionsveranstaltungen, Arbeitskreise und Betriebspraktika an.

Veranstaltungen, Tagungen und Konferenzen zu volkswirtschaftlichen Fragestellungen finden auch in der Nationalökonomischen Gesellschaft (www.noeg.ac.at) sowie im Institut für Höhere Studien (www.ihs.ac.at) statt, die beide in Wien angesiedelt sind.

Vereinigung Österreichischer Wirtschaftstreuhand (VWT) Die unabhängige Ständevertretung ist die berufspolitische Vertretung der WirtschaftstreuhandlerInnen in allen öffentlichen Bereichen und bietet u. a. Aus- und Fortbildung der WirtschaftstreuhandlerInnen und deren MitarbeiterInnen, Beratung und Erfahrungsaustausch.	www.vwt.at
Verband Österreichischer Wirtschaftsakademiker (VOEWA) Neben diversen Veranstaltungen vermittelt der Verband Kontakte zu Unternehmen.	www.voewa.at
Vereinigung österreichischer Unternehmensberater (VÖB) Die unabhängige Interessensvertretung österreichischer UnternehmensberaterInnen unterstützt die Bildung von Konsortien für Großberatungsprojekte und bietet nationale und internationale Kooperationskontakte sowie Erfahrungsaustausch.	www.voeb.info
Wirtschaftsforum der Führungskräfte (WdF)	www.wdf.at
Österreichische Controller Institut (ÖCI)	www.oeci.at
Österreichische Verkehrswissenschaftliche Gesellschaft (ÖVG)	www.oevg.at
Bundesdachverband Deutscher Volks- und Betriebswirte e. V. (bdvb) Das deutsche Netzwerk für ÖkonomInnen bietet fünf Karrierebörsen (Praktikumsbörse, Diplomarbeitenbörse, Know-how Börse, Stellbörse, Gründungs-, Kooperations- und Nachfolgebörse)	www.bdvb.de

An den jeweiligen Universitäten gibt es Studierenden- und AbsolventInnenvereinigungen wie z. B. die Internationale Vereinigung der WirtschaftsstudentInnen AIESEC (www.aiesec.org/austria) oder den AbsolventInnenverein der WU-Wien „WU Alumni Club“ (www.alumni.at).

6.4 Wirtschaftspädagogik¹³⁷

6.4.1 Aufgabengebiete

Das Studium der Wirtschaftspädagogik orientiert sich im Wesentlichen an zwei beruflichen Schienen. AbsolventInnen werden einerseits für das Lehramt an Berufsbildenden höheren Schulen (BHS) ausgebildet, andererseits sind sie gleichermaßen für betriebswirtschaftliche Tätigkeiten qualifiziert. Dieses zweigleisige Berufsbild ergibt sich durch die inhaltliche Teilung der Ausbildung in (betriebs-) wirtschaftliche und pädagogisch-didaktische Fächer. Großer Wert wird allerdings auf die Integra-

tion der beiden Bereiche gelegt; WirtschaftspädagogInnen setzen sich intensiv mit der Umsetzung und Anwendung (betriebs-) wirtschaftlicher Inhalte auseinander und lernen, diese für verschiedene Zielgruppen didaktisch aufzubereiten.

Die Vorbereitung auf die sozialen, kommunikativen und präsentationstechnischen Anforderungen und psychischen Belastungen des Lehrberufes nehmen einen wichtigen Platz im Studium ein. Bereits in einem sehr frühen Stadium der Ausbildung findet über das Schulpraktikum der erste Kontakt mit dem Berufsbild „LehrerIn“ statt. AbsolventInnen lernen im Praktikum und durch simulierte Lehrauftritte, sich selbst und die Lehrinhalte zu präsentieren und darzustellen. Sie werden darin geschult, ihr Wissen einfach zu erklären, zusammenzufassen und wiederzugeben.

Die wirtschaftswissenschaftlichen Inhalte unterscheiden sich nicht von den im Studium der Betriebswirtschaft oder Wirtschaftswissenschaften unterrichteten Fächern (allgemeine und spezielle Betriebswirtschaftslehre, Volkswirtschaftslehre). WirtschaftspädagogInnen beschäftigen sich zusätzlich mit der didaktischen und pädagogischen Umsetzung und Aufbereitung der Lehrinhalte.

Neben der Lehrtätigkeit an einer BHS sind WirtschaftspädagogInnen für betriebswirtschaftliche Einsatzbereiche (Rechnungswesen und Controlling, Steuerberatung und Wirtschaftsprüfung, Marketing, Personalwesen etc.), für die betriebliche Aus- und Weiterbildung sowie für andere Berufe der Erwachsenenbildung befähigt.

6.4.2 Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten sowie Zugangsvoraussetzungen

WirtschaftspädagogInnen an Berufsbildenden höheren Schulen

Nach einer mindestens zweijährigen beruflichen Praxis sind WirtschaftspädagogInnen dazu befugt, an Berufsbildenden höheren Schulen (z. B. Handelsakademien, höhere Lehranstalten für wirtschaftliche Berufe) die kaufmännischen Fächer zu unterrichten. Der Unterricht dieser Fächer (z. B. Rechnungswesen, Betriebswirtschaftslehre, wirtschaftliches Rechnen) orientiert sich an der späteren Berufspraxis der SchülerInnen und wird lehrplanmäßig durch Praxiskontakte (z. B. Betriebsbesichtigungen, Fachexkursionen) bzw. durch die EDV-unterstützte Praxissimulation (z. B. die so genannte „Übungsfirma“ im Internet) ergänzt. WirtschaftspädagogInnen bereiten die zu vermittelnden Lehrinhalte nach pädagogischen Gesichtspunkten für SchülerInnen im Alter zwischen 14 und 19 Jahren auf. Ein wesentliches Element hierbei ist der Einsatz von (Lehr-)Büchern, Tageszeitungen, Wirtschaftszeitschriften, Internetseiten, filmischem Material und anderen praktischen Demonstrationsmitteln, Lehrbehelfen und Medien. Das Tätigkeitsspektrum des Unterrichts reicht vom (Er-)Finden von Beispielen, dem Zusammenfassen, Wiederholen und Erklären der Lehrinhalte bis hin zur Leistungsbeurteilung der SchülerInnen.

Neben der Planung, Durchführung und Evaluation (Bewertung) des Unterrichtes stehen LehrerInnen an Sprechstunden, Sprechtagen und Elternabenden den Erziehungsberechtigten der SchülerInnen an Fragen des Unterrichtserfolges zur Verfügung. Zu den Aufgaben zählt weiters die Zusammenarbeit mit Eltern- und SchülerInnenvertreterInnen im Rahmen des Schulgemeindefachausschusses sowie die regelmäßige Teilnahme an LehrerInnenkonferenzen und an der allgemeinen wirtschaftspädagogischen Diskussion. Neben der Lehrtätigkeit erfüllen LehrerInnen administrative

¹³⁷ Nähere Informationen zum Lehramtsstudium „Wirtschaftspädagogik“ finden sich in der entsprechenden Broschüre aus dieser Berufs- und Studieninformationsreihe mit dem Titel „Jobchancen Studium – Lehramt an Höheren Schulen“.

Aufgaben (z. B. die Führung von Klassenbüchern und SchülerInnenkarteien) und übernehmen als Klassenvorstand die administrative und pädagogische Betreuung einer Jahrgangsklasse.

WirtschaftspädagogInnen in anderen Beschäftigungsbereichen

Sowohl für WirtschaftspädagogInnen, welche die für das Lehramt verpflichtende zweijährige Praxis absolvieren, als auch für jene, die in einem privatwirtschaftlichen Beruf bleiben wollen, gibt es vielfältige Beschäftigungsmöglichkeiten. Grundsätzlich stehen WirtschaftspädagogInnen alle betriebswirtschaftlichen Berufe offen (nähere Ausführungen im Kapitel über betriebswirtschaftliche Studienrichtungen).

Aufgrund ihrer didaktischen und kommunikativen Fähigkeiten und ihrer sehr guten Kenntnisse des betrieblichen Rechnungswesens sind WirtschaftspädagogInnen sowohl im Bankenbereich als auch in der Wirtschafts- und Steuerberatung sehr gefragt. Viele AbsolventInnen der Wirtschaftspädagogik arbeiten im Marketing und im Personalwesen. Zunehmend an Bedeutung gewinnen für Wirtschaftspädagogen auch die Bereiche der Erwachsenenbildung (z. B. WIFI, BFI, VHS) und der beruflichen Rehabilitation (z. B. BBRZ). Für diese Bereiche prädestiniert sind Wirtschaftspädagogen gerade durch ihre kombinierte fachliche und pädagogische Ausbildung, die insbesondere Qualifikationen für Bildungsplanung und -evaluation sowie für pädagogisch begründete Reflexion vermittelt. Weitere Einsatzmöglichkeiten ergeben sich im EDV-Bereich (etwa in der Kundenberatung und Kundens Schulung sowie im Vertrieb).

Internationale Perspektiven für WirtschaftspädagogInnen

Eine internationale Karriere liegt für AbsolventInnen der Wirtschaftspädagogik durchaus im Bereich der Möglichkeiten, wird jedoch relativ selten angestrebt. Die Möglichkeit, an höheren Schulen kaufmännische Fächer zu unterrichten, kann als österreichisches Spezifikum bezeichnet werden, wodurch sich in diesem Bereich nur beschränkt Betätigungsfelder in Deutschland oder in der Schweiz eröffnen. Der Trend geht allerdings auch in der Wirtschaftspädagogik zu einer stärkeren Internationalisierung bzw. zur stärkeren Etablierung von Englisch und Französisch als vorrangige Wirtschaftssprachen im Rahmen der Ausbildung. Eine Karriere in internationalen privatwirtschaftlichen Unternehmen oder in der EU-Verwaltung steht WirtschaftspädagogInnen mit entsprechenden sprachlichen und fachlichen Zusatzqualifikationen prinzipiell in gleichem Maße offen wie anderen WirtschaftswissenschaftlerInnen.

6.4.3 Beschäftigungssituation

Die Berufsaussichten für WirtschaftspädagogInnen sind derzeit positiv zu beurteilen, da das Studium der Wirtschaftspädagogik bei der Ausbildung für das Lehramt an den BHS eine Monopolstellung hat. Von den derzeitigen Sparmaßnahmen an den öffentlichen Schulen sind WirtschaftspädagogInnen weniger betroffen, da sie die zentralen kaufmännischen Fächer unterrichten. Die Zukunftsaussichten im Lehramt unterliegen jedoch dem Unsicherheitsfaktor der konjunkturellen Entwicklung. Bei abnehmenden Chancen in der Privatwirtschaft ist mit vermehrtem Interesse für das Lehramt zu rechnen, wodurch sich die derzeit sehr guten Möglichkeiten in diesem Bereich verschlechtern könnten. In etwa die Hälfte der AbsolventInnen strebt den Lehrberuf an, teilweise mit Verzögerung

nach mehrjähriger Berufspraxis in der Privatwirtschaft. Besonders unter den AbsolventInnen wird das Lehramt als eine gute Möglichkeit gesehen, Beruf mit Familie verbinden zu können. Eine gewisse Anzahl von AbsolventInnen betrachtet das Lehramt jedoch eher als letzten Ausweg und bemüht sich vorrangig um Positionen in der Privatwirtschaft.

In jenen betriebswirtschaftlich orientierten Bereichen, in denen keine didaktischen Fähigkeiten gefragt sind, ist allerdings die Konkurrenz zu AbsolventInnen der Betriebswirtschaft und der vormaligen Studienrichtung Handelswissenschaft besonders stark.

In anderen Einsatzbereichen, wie etwa der innerbetrieblichen Aus- und Weiterbildung, wird aufgrund der derzeitigen wirtschaftlichen Lage von UnternehmerInnenseite sehr gespart. Grundsätzlich hat dieser Sektor auch unter dem Aspekt neuer Bildungsmedien (open learning, distance education) Zukunft.

Dennoch sind die Berufsaussichten von WirtschaftspädagogInnen auch in der Privatwirtschaft insgesamt als gut zu beurteilen. Die fachliche Vielseitigkeit und das hohe Qualifikationsniveau der Ausbildung genießen in Teilbereichen der Wirtschaft einen ausgezeichneten Ruf. Die AbsolventInnen haben durch ihre kommunikativen und sozialen Fähigkeiten gegenüber vielen MitbewerberInnen einen Vorsprung. WirtschaftspädagogInnen finden im Allgemeinen sehr schnell, spätestens jedoch nach einem halben Jahr einen ausbildungsadäquaten Arbeitsplatz.

6.4.4 Beruflicher Werdegang: Berufseinstieg, Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten

Bei den Studierenden der Wirtschaftspädagogik ist eine überdurchschnittlich starke Berufsorientierung bemerkbar. Im Gegensatz zu vielen anderen Studienrichtungen, haben WirtschaftspädagogInnen zu einem deutlich früheren Zeitpunkt konkretere Vorstellungen von der späteren beruflichen Karriere. Viele üben bereits während des Studiums eine fachspezifische Tätigkeit im Bereich der Nachhilfe oder Aus- und Weiterbildung aus.

Beruflicher Werdegang im Lehrberuf

Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist oftmals die Motivation für die Berufswahl

Viele WirtschaftspädagogInnen entscheiden sich für den Lehrberuf an einer BHS oder in der Erwachsenenbildung, um auf diese Weise Beruf und Familie miteinander kombinieren zu können. Aus demselben Grund holen manche Betriebswirte/innen in etwa zweieinhalb Jahren das Studium der Wirtschaftspädagogik nach, um sich zusätzliche Berufsmöglichkeiten zu eröffnen.

TIPP	<p>Bei der Entscheidung für den LehrerInnenberuf sollten die eigenen Schulerinnerungen reflektiert und die Gründe der Berufswahl bewusst gemacht werden. Dabei können folgende Fragen helfen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welche LehrerInnen haben während meiner eigenen Schulzeit mein LehrerInnenbild geprägt? • Welche Erfahrungen habe ich mit ihnen gemacht? • Waren Angst oder Freude beim Lernen vorherrschend? • Inwieweit haben diese Erfahrungen meine Entscheidung für den LehrerInnenberuf beeinflusst? • Welche Vorstellungen verbinde ich mit meiner beruflichen Zukunft?
-------------	--

Die Nachfrage ist österreichweit stabil, der Berufseinstieg relativ problemlos

Für den Einstieg in den Lehrberuf sind, wie bereits erwähnt, mindestens zwei Jahre Praxiserfahrung erforderlich. Frei werdende LehrerInnenposten sind über den Stadtschulrat in Wien, bei den Landesschulräten in den einzelnen Bundesländern sowie direkt an den jeweiligen berufsbildenden höheren Schulen zu erfragen.

Oftmals Praxisschock beim Berufseinstieg

WirtschaftspädagogInnen erwerben im Studium das Grundrüstzeug für eine spätere Karriere als Lehrkraft. In den eigentlichen Beruf, in die Rolle des Lehrers/der Lehrerin, müssen sie allerdings erst durch einen sozialen Lernprozess hineinwachsen. Der Lehrberuf weist in hohem Maße Merkmale der sozialen Kontrolle und des sozialen Engagements auf und wirkt im Allgemeinen stark formend und sozialisierend auf die BerufsträgerInnen.

LehrerInnen müssen im Beruf mehrere, oftmals widersprüchliche Rollen miteinander verbinden. Für die SchülerInnen sind LehrerInnen einerseits pädagogische und erzieherische Instanzen, andererseits aber auch Sachverständige, und zwar dann, wenn es darum geht, die Leistungen der SchülerInnen zu messen und zu bewerten. Die Erwartungen, welche die Gesellschaft (Bildungspolitik, die Wirtschaft, Eltern) an LehrerInnen richtet, sind keineswegs einheitlich, sondern gelegentlich sogar widersprüchlich. Als problematisch erweist sich für LehrerInnen oftmals, zwischen den verschiedenen Erwartungen, dem eingeschränkten Handlungsspielraum und den eigenen, persönlichen Bedürfnissen einen Ausgleich zu finden. LehrerInnen tragen zwar eine große soziale Verantwortung, erhalten jedoch relativ wenig Anerkennung für ihre Bemühungen. Einerseits durch geringes gesellschaftliches Prestige, andererseits durch mangelnde Disziplin und manchmal auch Desinteresse der Kinder. Die Entscheidungsfreiheit von LehrerInnen ist durch das Schulsystem, die vorgesetzte Behörde und durch die zunehmende Verwaltungsarbeit stark eingeengt, wodurch ein Gefühl des „Nicht-vom-Fleck-Kommens“ und „Auf-der-Stelle-Tretens“ auftreten kann. Viele LehrerInnen sind nach längeren Dienstzeiten vom so genannten Burn-out-Syndrom¹³⁸ betroffen, bei dem sich die betreffende Person vom LehrerInnenberuf ausgebrannt fühlt und meist unter psychosomatischen Beschwerden wie Erschöpfung, Depression oder Schlaflosigkeit leidet. Die oft unterschätzte ständige Lärmbelastung und disziplinäre Probleme im Allgemeinen bedeuten oft einen erheblichen Mehr-Aufwand, der zu einer „inneren Kündigung“ führen kann, wenn diese psychische Belastung nicht verarbeitet werden kann. In der öffentlichen Wahrnehmung werden sie dennoch als ferienverwöhnte Halbtagskräfte charakterisiert.¹³⁹

Im Lehrberuf ist, neben der fachlichen Qualifikation, insbesondere Stressbeständigkeit, Flexibilität und Belastbarkeit unentbehrlich. Der zusätzliche Zeitaufwand – neben dem eigentlichen Unterricht – für die Unterrichtsvorbereitung, die Korrektur der Hausübungen, Schularbeiten und Tests sowie für das Zusammenstellen von Übungen und Schularbeiten ist groß. Sie müssen sich rasch auf unterschiedliche Lehrinhalte, SchülerInnen und Klassen einstellen. Die Belastung während einer Unterrichtsstunde kann ein erhebliches Ausmaß annehmen, denn als LehrerIn muss man Sachverhalte verständlich vermitteln, Beiträge der SchülerInnen in den Unterricht mit einbeziehen

¹³⁸ Knauder H.: Burn-Out im Lehrberuf. Graz 1996.

¹³⁹ Vgl.: Lauck, Gero: Burnout oder Innere Kündigung? Verlag Hampp, Mering; 1. Auflage (Januar 2004).

und verwerten, das Interesse und die Aufmerksamkeit der SchülerInnen wecken und verantwortliche Entscheidungen treffen.

TIPP	Für im Lehramt tätige WirtschaftspädagogInnen empfiehlt sich insbesondere die Perfektionierung in Sprech-, Präsentations- und Moderationstechniken sowie die Entfaltung und Entwicklung des kreativen Potenzials. Eine weitere Möglichkeit ist die Teilnahme an diversen LehrerInnenseminaren, etwa an den Pädagogischen Hochschulen.
-------------	---

Aufstiegsmöglichkeiten im Schulsystem sind eher begrenzt

An den BHS ist für LehrerInnen eine Karriere als AbteilungsleiterIn oder Fachvorstand möglich. Formal besteht für LehrerInnen die Möglichkeit, zur Schulleiterin/zum Schulleiter aufzusteigen. Eventuell ist ein weiterer Karriereschritt als LandesschulinspektorIn möglich. Für eine Laufbahn im Verwaltungsbereich werden im besonderen Durchsetzungsvermögen, Management- und Teamfähigkeit gefordert. Neben dem Erfüllen eines neuen Anforderungsprofils ist zumeist auch ein erhebliches Engagement in der Personalvertretung oder in einer Gewerkschaftsfraktion notwendig. Die sozialen Aktivitäten verbessern die eigene Stellung im Lehrkörper und eröffnen zugleich Kontaktmöglichkeiten zu Personen auf höheren Hierarchieebenen.

Beruflicher Werdegang in außerschulischen Berufsfeldern

Ähnlich wie Betriebswirte/innen oder HandelswissenschaftlerInnen, stehen Wirtschaftspädagogik-AbsolventInnen alle Tätigkeiten in der Wirtschaft und in der öffentlichen Verwaltung offen, z. B. in den Bereichen Rechnungswesen, Controlling, Marketing, Organisation, Personalwesen. Hierfür hat jedoch die individuelle Schwerpunktsetzung im Studium und die Wahl des Diplomarbeitsthemas besondere Bedeutung.

Berufsanforderungen in der Privatwirtschaft

In den meisten privatwirtschaftlichen Berufen für WirtschaftspädagogInnen ist die Grundvoraussetzung ein gutes betriebswirtschaftliches und quantitatives Basiswissen (d. h. Bilanzen lesen und interpretieren können, die Fähigkeit, mit betriebswirtschaftlichen Kennzahlen umzugehen u. ä.). Zunehmende Bedeutung erlangen darüber hinaus Sprachkenntnisse und einschlägige praktische Erfahrungen. In Berufen der Aus- und Weiterbildung sind bestimmte soziale Kompetenzen erforderlich (Kommunikations- und Präsentationsfähigkeiten).

Berufsverläufe und Karrieremöglichkeiten

Die Berufsverläufe und Karrieremöglichkeiten in privatwirtschaftlichen Berufen sind mit jenen im Kapitel über betriebswirtschaftliche Studienrichtungen identisch.

6.4.5 Berufsorganisationen und Vertretungen

Die Interessen von LehrerInnen vertreten Arbeitsgemeinschaften, LehrerInnenorganisationen, Standesvertretungen sowie partei- und religionsnahe Organisationen.¹⁴⁰ Für im Bundesdienst tätige LehrerIn-

¹⁴⁰ Siehe dazu auch: „Jobchancen Studium – Lehramt an Höheren Schulen“.

nen ist eine Mitgliedschaft in der Gewerkschaft öffentlicher Dienst (www.goed.at) möglich. VertragslehrerInnen sind Pflichtmitglied in der Kammer für Arbeiter und Angestellte (www.arbeiterkammer.at).

6.5 Wirtschaftsinformatik

Die hier folgenden Beschreibungen beziehen sich nicht auf das Lehramtsstudium „Informatik und Informationsmanagement“. Informationen darüber finden sich in der entsprechenden Broschüre aus dieser Berufs- und Studieninformationsreihe mit dem Titel „Jobchancen Studium – Lehramt an Höheren Schulen“.

6.5.1 Aufgabengebiete

Die Wirtschaftsinformatik ist eine anwendungsorientierte Disziplin. Sie ist das Bindeglied zwischen (angewandter) Informatik und Wirtschaftswissenschaften. Die AbsolventInnen sind sowohl bei der Entwicklung von neuen Produkten und Dienstleistungen der Softwarebranche als auch bei der Nutzung von modernen Informations- und Kommunikationstechnologien in Unternehmen und Verwaltungen einsetzbar. Typische Einsatzgebiete sind z. B.: Entwicklung, Anpassung, Reorganisation betriebswirtschaftlicher Anwendungssoftware (Software-Engineering, Workflow-Computing), Gestaltung und Management von multimedialen Informations- und Kommunikationssystemen, (Internet, Intranet u. a.), Consulting und Fortbildung auf dem Gebiet der Wirtschaftsinformatik.

Ihre Qualifikation weist im Gegensatz zu technischen InformatikerInnen aber eher generalistische Züge (Erkennen von Zusammenhängen) auf.

Neben Fächern der Informatik und Wirtschaftsinformatik umfasst das Studium Gebiete der Mathematik, Statistik, Betriebswirtschaftslehre, Volkswirtschaftslehre, Organisationslehre, und der Rechtswissenschaften.

6.5.2 Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten

Großes Spektrum an Berufsmöglichkeiten

Die Ausbildung von WirtschaftsinformatikerInnen qualifiziert für ein großes Spektrum an Berufsmöglichkeiten in unterschiedlichsten Einsatzgebieten z. B. bei Banken, Versicherungen, dem öffentlichen Dienst, in größeren Konzernen sowie für eine freiberufliche Karriere mit einer eigenen Softwarefirma oder als EDV-BeraterIn.

In Österreich sind zahlreiche neue Einsatzmöglichkeiten für WirtschaftsinformatikerInnen im Entstehen begriffen oder bereits schon entstanden (z. B. E-Business).

Eines der wichtigsten Berufsfelder für WirtschaftsinformatikerInnen liegt nach wie vor in der Programm- und Systementwicklung, aber WirtschaftsinformatikerInnen sind aufgrund ihres interdisziplinären Wissens immer weniger als ProgrammiererInnen gefragt und bekommen leichter Positionen als AnalytikerInnen und ProjektleiterInnen. Sie arbeiten im Verkauf und Vertrieb von Computersystemen und Computerprogrammen sowie in der KundInnenberatung und Fortbildung. Darüber hinaus finden sie vor allem in der Netzwerkadministration und im Datenbankbereich (Verwaltung, Aufbau und Strukturierung von Netzwerken und Datenbanken) ihre beruflichen Einsatzfelder.

Aufgaben von WirtschaftsinformatikerInnen

Die Aufgaben von WirtschaftsinformatikerInnen sind entweder mehr EDV-bezogen (Rechner, Netze, Datenbanken) oder mehr betriebswirtschaftlich orientiert (Finanzen, Rechnungswesen). Etwas mehr als die Hälfte der AbsolventInnen geht direkt in den EDV-Bereich, der Rest arbeitet in Fachbereichen mit EDV-Bezug (EDV-AnwenderInnen) oder in rein betriebswirtschaftlichen Berufen.

WirtschaftsinformatikerInnen in der EDV-Branche arbeiten vor allem in der Anpassung, Betreuung und Modifikation von Standardsoftware.

Typische Tätigkeiten für WirtschaftsinformatikerInnen sind die Planung von Softwaresystemen und -architekturen sowie von Prozessen und deren Abbildung, insbesondere im E-Business Bereich und Supply Chain Management. Auch der Softwarevertrieb, Marketing im Softwarebereich, die Data-Warehouse-Administration und der SAP-AnwendungsberaterInnenbereich gehören zu den charakteristischen Betätigungsfeldern.

Ein großer Teil der AbsolventInnen geht in klassische betriebswirtschaftliche Bereiche, in denen die Informatik-Unterstützung immer mehr dominiert. Sie arbeiten dabei an Schnittstellen wie beispielsweise in den Bereichen Controlling (der automatisierte Finanzbuchhaltungsbereich), Logistik, Beschaffung, Vertrieb und Marketing, Electronic-Publishing (Produktion von CD-ROMs) sowie in der gesamten Organisation des Verlagswesens (Publizieren über Internet). Auch als InformationsmanagerInnen werden sie immer gefragter, in dieser Funktion bereiten sie betriebswirtschaftliche Informationen für die Führungsebene eines Unternehmens auf.

Beschäftigungsbereiche für WirtschaftsinformatikerInnen

WirtschaftsinformatikerInnen arbeiten in allen Wirtschaftszweigen (Banken und Versicherungen, Öffentlicher Dienst, Industrie, Handel, Gewerbe), mit etwas Abstand folgen Wissenschaft und Forschung. Die meisten AbsolventInnen sind in der Industrie, Banken und Versicherungen, dem Handel sowie in der EDV-Branche selbst beschäftigt.

In der EDV-Branche übernehmen sie insbesondere Aufgaben der Programmentwicklung und -anwendung. Im Verkauf und Vertrieb rekrutieren sie neue Aufträge, beraten KundInnen bei spezifischen Fachproblemen, gestalten die Auftragskalkulation, koordinieren und überwachen die Abwicklung von Aufträgen, die Installation der Geräte und der Software bei der Auftraggeberin/dem Auftraggeber und schulen deren MitarbeiterInnen ein.

In Industrie, Handel, Gewerbe, Banken und Versicherungen sind sie für die Softwarebetreuung und -entwicklung (Gestaltung, Organisation und Wartung) zuständig, weiters für die Administration von Netzwerken und Datenbanken. Da WirtschaftsinformatikerInnen über eine Reihe von Zusatzqualifikationen verfügen, finden sie auch in anderen Abteilungen Beschäftigung (z. B. bei mathematischen Fähigkeiten im Wertpapierbereich von Banken).

In den Controlling-Bereichen großer Unternehmen und Konzerne prüfen WirtschaftsinformatikerInnen unter anderem die Sicherheit und Wirtschaftlichkeit der Informationsverarbeitung.

In Klein- und Mittelbetrieben schreiben WirtschaftsinformatikerInnen Programme, sind für die Netzwerkadministration zuständig, entscheiden über den Ankauf von Softwareprogrammen und wie diese eingesetzt werden und binden Datenbanken und Programme in verschiedenen Betriebsbereichen ein (Produktion, Buchhaltung, Kostenrechnung, Lagerhaltung).

In der Forschung, die an den Universitäten und bei den großen EDV-Konzernen betrieben wird, konzentrieren sich WirtschaftsinformatikerInnen auf die Weiterentwicklung von EDV-Systemen und auf die Erschließung neuer Anwendungsgebiete.

In Institutionen der Erwachsenenbildung schließlich erstellen WirtschaftsinformatikerInnen Konzepte für EDV-AnwenderInnenschulungen und führen als TrainerInnen diese Kurse auch selbst durch.

In letzter Zeit machen sich immer mehr WirtschaftsinformatikerInnen selbständig, insbesondere in den Bereichen der Beratung und Software-Entwicklung. Viele NetzwerkadministratorInnen arbeiten bereits als Selbständige oder werden von Leasing-Firmen entlehnt.

Internationale Perspektiven für WirtschaftsinformatikerInnen

Bei guten Fremdsprachenkenntnissen gibt es gute Chancen für internationale Karrieren. In Frage kommen dabei vor allem internationale Konzerne.

Neue Aufgabengebiete für WirtschaftsinformatikerInnen

Innovative Aufgabengebiete, die immer mehr für WirtschaftsinformatikerInnen interessant werden, sind die Betreuung und Administration von Softwareprogrammen in Computernetzwerken, der Bereich des Datenschutzes und der Datensicherheit (Umsetzung der rechtlichen Vorschriften auf dem Stand der Technik) sowie Unternehmensreorganisationen und Unternehmensoptimierungen mittels EDV. Auch im Internet eröffnen sich neue zukunftsreiche Berufsfelder durch Marketing und Informationsdesign, wobei WirtschaftsinformatikerInnen von ihrer interdisziplinären Ausbildung in idealer Weise profitieren. Hier haben sich in letzter Zeit zahlreiche neue Tätigkeitsfelder herausgebildet, etwa im Zusammenhang mit der Entwicklung von Web-Portalen, der Gestaltung von Versorgungsketten im Internet, der Durchführung von Sicherheits- und Zuverlässigkeitsanalysen für verteilte Informatiksysteme, der Einrichtung von Customer-Relationship-Management Systemen (CRM) und der Planung von E-Commerce Anwendungen.

6.5.3 Beschäftigungssituation

Trotzdem der Markt sich seit Einsturz des New-Economy-Booms verändert hat, sind die Berufsaussichten für WirtschaftsinformatikerInnen noch immer als gut zu bezeichnen. Die meisten AbsolventInnen finden nach Abschluss des Studiums in relativ kurzer Zeit einen Job, nur wenige sind arbeitslos gemeldet. In vielen Wirtschaftsbereichen besteht ein Bedarf an InformatikerInnen mit ausgeprägtem betriebswirtschaftlichem Know-how. Noch immer kommt es vor, dass AbsolventInnen direkt auf den Universitäten von Firmen angeworben werden.

Trend zur Auslagerung, aber SpezialistInnen weiter gefragt.¹⁴¹

Der EDV-Bereich und hier insbesondere die unterschiedlichen Netze haben relativ hohen Bedarf an gut ausgebildeten WirtschaftsinformatikerInnen. Insgesamt ist ein Trend zur Auslagerung von EDV-Abteilungen (z. B. aus Bankorganisationen in eigene Softwarehäuser) zu erkennen, was für

viele WirtschaftsinformatikerInnen den Weg in die Selbständigkeit bedeuten wird. Ebenso nimmt der Trend zur Auslagerung („Offshoring“, „Nearshoring“) von (weniger komplexeren) Softwarearbeiten nach Osteuropa, Indien oder China europaweit und auch in Österreich zu. Dennoch sei laut Manfred Prinz, Vorstand beim Verband der Österreichischen Softwarehersteller (VÖSI), Sorge fehl am Platz: Während Standardsoftware-ProgrammiererInnen heutzutage eher im Osten zu finden sind, bestehe die Gefahr einer Auslagerung komplexer IT-Dienste eher nicht. Denn „Österreich hat ohnehin relativ wenig Standardsoftware-Produktion, das bedienen hier alles die Tochterfirmen der großen Konzerne“. Für SpezialistInnen wiege die Gefahr eines Outsourcings daher eher geringer.

WirtschaftsinformatikerInnen mit entsprechenden Zusatzqualifikationen werden darüber hinaus immer häufiger auch in Positionen außerhalb der klassischen Berufsfelder der EDV eingesetzt (z. B. bei betriebswirtschaftlicher Eignung im Controlling, im Marketing oder im Verkauf). Da Aspekte wie Wirtschaftlichkeit, Sicherheit, Zuverlässigkeit und Benutzerfreundlichkeit beim Informatikeinsatz immer wichtiger werden, dürfte auch die Nachfrage nach dem Know-how von WirtschaftsinformatikerInnen mittelfristig eher zu- als abnehmen.

Beschäftigungswachstum durch embedded systems, Unternehmenssteuerung und Datenverwaltung

Der Softwaremarkt steige laut VÖSI in Österreich und weltweit „zwar nicht dramatisch, aber er steigt“. Während in den Oststaaten und in Schwellenländern ein hoher Bedarf an Standardapplikationen bestehe, um gewissermaßen die „Grundausstattung“ mit Software abzudecken, sei in den Industriestaaten schon ein gewisser Trend zur Spezialisierung zu beobachten. Hier zeige sich, dass nach der relativen Sättigung des Marktes mit Betriebssystemen, Office- und Verrechnungsoftware die Nachfrage eher nach komplexeren, eingebetteten („embedded“) Systemen steige. Das betrifft etwa die Auto- und Maschinenproduktion und weiterführende Themen wie Verkehrstelematik, aber auch spezielle Industriesoftware wie zum Beispiel Product Lifecycle Management und alles, was einen „komplexen Aufwand innerhalb der Wertschöpfungskette von Unternehmen“ erfordert.

Daneben ist „allgemeine“ Software zur Unternehmenssteuerung (Enterprise Resource Planning, ERP) nach wie vor auch gefragt: „Hier geht es um die Gesamtintegration eines Unternehmens in sein Liefer- und Verkaufsumfeld“, sagt Prinz. Da sich Unternehmen ständig verändern und im Idealfall auch wachsen, sei eine Marktsättigung in diesem Bereich kaum zu befürchten. Zusätzlich explodiere das Datenvolumen: Personenbezogene Daten, Telematikdaten, Geschäftsdaten, Kommunikationsdaten, Analysedaten usw. Hier werde der Bedarf nach Datenbanken und entsprechender Storage-Software noch eine ganze Zeit ungebrochen steigen, parallel dazu die Nachfrage nach Hardware und SpezialistInnen.

Die berufliche Zukunft liegt in der Spezialisierung

Für den österreichischen IT-Arbeitsmarkt bedeutet dies, dass die Zukunft in der Spezialisierung des Informatikers/der Informatikerin liegt. Die Zukunft liege laut Prinz nicht mehr bei der Tätigkeit der Programmierung oder Wartung an sich, sondern im Berufsbild des/r „IT-ArchitektIn“. Diese/r

¹⁴¹ Vgl.: www.monitor.co.at/index.cfm/storyid/7911 Artikel: 2005 [2.2.2009].

müsse – neben Programmierkenntnissen – ein umfassendes Bild einer Branchenproblematik haben, Prozesse verstehen und sie einer Lösung zuführen. „Wirtschaftsinformatik alleine zu beherrschen ist heute ein Muss“, so Prinz. Darüber hinaus sollten ExpertInnen vor allem über naturwissenschaftliches oder Ingenieurwissen verfügen, um gute Jobchancen vorzufinden.

Da wirtschaftliches und unternehmerisches Verständnis vorausgesetzt werden, sind die beruflichen Perspektiven für technische InformatikerInnen schlechter geworden. Derzeit verdrängen WirtschaftsinformatikerInnen technische InformatikerInnen in vielen Tätigkeitsfeldern: in der Anwendungsentwicklung, in der Projektleitung und im Informatikmanagement.

Die insgesamt 2.460 AbsolventInnen der Studienrichtung Wirtschaftsinformatik finden sich laut letzter Volkszählung 2001 vor allem in folgenden ausgewählten Berufsklassen (ISCO-Berufe) und Branchen (ÖNACE):¹⁴²

Verteilung der WirtschaftsinformatikerInnen nach ISCO Berufen

Betriebs- und Wirtschaftsinformatik	Anzahl	Prozent
Direktoren und Hauptgeschäftsführer	105	4,3
Produktions- und Operationsleiter	221	9,0
Sonstige Fachbereichsleiter	160	6,5
Leiter kleiner Unternehmen	63	2,6
Informatiker	684	27,8
Architekten, Ingenieure und verwandte Wissenschaftler	49	2,0
Universitäts- und Hochschullehrer	76	3,1
Lehrer des Sekundarbereiches	34	1,4
Unternehmensberatungs- und Organisationsfachkräfte	448	18,2
Sozialwissenschaftler und verwandte Berufe	30	1,2
Datenverarbeitungsfachkräfte	147	6,0
Finanz- und Verkaufsfachkräfte	85	3,5
Verwaltungsfachkräfte	58	2,4
Kassierer, Schalter- und andere Angestellte	54	2,2
Soldaten	25	1,0
Nicht Erwerbperson	30	1,2
Gesamt	2.460	100,0

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria, Berechnungen: AMS Österreich, Abt. ABI.

¹⁴² Die Volkszählung findet alle 10 Jahre statt. In die Berechnungen wurden nur Berufe aufgenommen, in denen mindestens 20 AbsolventInnen der Wirtschaftsinformatik tätig sind bzw. Wirtschaftsabteilungen, in denen mindestens 50 AbsolventInnen dieser Studienrichtung beschäftigt sind.

Verteilung der WirtschaftsinformatikerInnen nach ÖNACE Wirtschaftsabteilungen

Betriebs- und Wirtschaftsinformatik	Anzahl	Prozent
Rundfunk-, Fernseh- und Nachrichtentechnik	103	4,2
Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel mit Kfz)	217	8,8
Einzelhandel (ohne Kfz, ohne Tankstellen), Reparatur von Gebrauchsgegenständen	68	2,8
Nachrichtenübermittlung	74	3,0
Kreditwesen	222	9,0
Datenverarbeitung und Datenbanken	647	26,3
Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen	269	10,9
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	96	3,9
Unterrichtswesen	158	6,4
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	50	2,0
Gesamtzahl der AbsolventInnen	2.460	100,0

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria, Berechnungen: AMS Österreich, Abt. ABI.

6.5.4 Beruflicher Werdegang: Berufsfindung, Berufseinstieg, Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten

Müheloser Berufseinstieg bei guten Fachkenntnissen

Die Berufsfindung gestaltet sich bei WirtschaftsinformatikerInnen grundsätzlich einfacher und rascher als bei AbsolventInnen anderer Studienrichtungen. Ein hoher Prozentsatz der Studierenden arbeitet bereits während des Studiums innerhalb von Ferialpraktika, in Form von Teilzeitbeschäftigungen oder auf Basis eines Werkvertrages und pflegt dabei Beziehungen mit potenziellen Arbeitgebern.

Informelle Kontakte, Mundpropaganda, Stellenausschreibungen an den Universitäten und die Vermittlung durch ProfessorInnen führen zu den ersten beruflichen Gehversuchen (vor allem Programmierarbeiten) in Banken, Versicherungen oder Softwarehäusern. Auch das Verfassen einer Diplomarbeit bzw. Dissertation ist ein gängiger Weg, um Kontakte mit der Wirtschaft herzustellen und sich bei zukünftigen Arbeitgebern zu präsentieren.

Die eigentliche Berufsfindung gegen Ende des Studiums läuft vor allem über Inserate in Tageszeitungen, Fachzeitschriften, über Internet, Blindbewerbungen sowie über persönliche Kontakte und Beziehungen ab.

Absagen auf Bewerbungen sind in der EDV-Branche vor allem auf das Fehlen der vom Arbeitgeber gewünschten Spezialkenntnisse wie Programmiersprachen, Benutzersysteme und Softwarepakete zurückzuführen: Viele Unternehmen verlangen ausgezeichnete Fähigkeiten, lange Einschulungen sind ihnen zu mühsam. Die Konkurrenz ist auch für WirtschaftsinformatikerInnen groß, bei ungenügender Qualifikation werden einfach andere BewerberInnen vorgezogen. Als Schnittstellendisziplin konkurriert die Wirtschaftsinformatik mit benachbarten Fachrichtungen, v. a. mit den Wirtschaftswissenschaften und der technischen Informatik.

WirtschaftsinformatikerInnen steigen in einem Unternehmen typischerweise als ProjektmitarbeiterInnen im Angestelltenverhältnis ein oder – in selteneren Fällen – als Trainees. In der ersten Zeit liegen die Hauptaufgaben von WirtschaftsinformatikerInnen in der Vorbereitung des Programmablaufes und der Analyse.

Erfahrung und Fachkompetenz sind entscheidend

Bei der Besetzung von Positionen im Bereich der Wirtschaftsinformatik spielt die universitäre Ausbildung eine weitaus geringere Rolle als Erfahrung und Fachkompetenz. Gesucht werden vorwiegend GeneralistInnen, die neben EDV-technischem Fachwissen über Betriebssysteme, Netzwerke und Standardsoftware auch analytische Fähigkeiten und betriebswirtschaftliche Kenntnisse sowie Berufserfahrung mitbringen. In den Anforderungsprofilen der Unternehmen werden profundes fachliches Wissen (Datenbanken, Programmiersprachen, Betriebssysteme, Netzwerkumgebungen), abstraktes Denken, die Fähigkeit zur sorgfältigen Analyse, zeitliche, räumliche und funktionale Flexibilität, Teamfähigkeit, KundInnenorientierung (Verkaufs- und Beratungskompetenz), Kommunikationsfähigkeit sowie Organisationstalent verlangt.

Die AbsolventInnen sollten über die wichtigsten Technologien und Systeme am Computermarkt Bescheid wissen. Es kommt nicht darauf an, alle Datenbanken oder Netzwerke perfekt zu beherrschen, sondern ihren allgemeinen Aufbau und ihre Organisation zu verstehen. WirtschaftsinformatikerInnen müssen in der Lage sein, sich möglichst rasch auf ein System einzustellen und sich die jeweiligen programmtechnischen Details anzueignen. Wenigstens zwei gängige Programmiersprachen sollten sehr gut beherrscht werden.

WirtschaftsinformatikerInnen sind Bindeglieder zwischen verschiedenen Fachsprachen. Ihre kommunikative Kompetenz muss deshalb so weit entwickelt sein, dass sie in der Lage sind, von ExpertInnen das wirklich Wesentliche zu erfahren, um dieses Wissen in einem Programm umzusetzen.

Die Fremdsprachenausbildung, vor allem Englisch, wird von den Studierenden häufig unterschätzt. Die auch im Ausland stattfindenden Schulungen der großen Softwarehäuser und Konzerne sowie das schnelle Durcharbeiten von Computer-Handbüchern setzen exzellente Kenntnisse in dieser Sprache voraus. Englischtests sind bereits fester Bestandteil vieler Bewerbungsverfahren. Auch asiatische Sprachen gewinnen für WirtschaftsinformatikerInnen an Bedeutung. Es empfiehlt sich ein Studienaufenthalt mit anschließendem Ferialpraktikum entweder im europäischen oder amerikanischen Ausland oder in wirtschaftlich interessanten Regionen Asiens (in den Zukunftsmärkten Südostasien oder China, aus technologischer Sicht bietet sich auch Japan an).

In Bezug auf Soft Skills sollten WirtschaftsinformatikerInnen v. a. Team- und Kommunikationsfähigkeit, Selbständigkeit, Eigeninitiative, Verantwortungsbewusstsein und Flexibilität mitbringen. Offenheit für alles Neue wird ebenso vorausgesetzt, da besonders in der Informatik die Bereitschaft zu lebenslangem Lernen vorhanden sein muss.

TIPP

Was während des Studiums versäumt wird (Praxis bzw. Nebenjobs während des Studiums, Spezialisierung auf die wichtigsten Programmiersprachen, Weiterbildung auch außerhalb der Universität), ist nach dem Studium kaum aufzuholen. Studierende, die ihr Studium absolvieren, ohne Bezug zur „Außenwelt“ hergestellt zu haben, sind oft trotz guter Noten und schneller Studiendauer nur schwer vermittelbar.

Besonders wichtig ist für WirtschaftsinformatikerInnen das Bewusstsein, dass sie sich in einem beruflichen Umfeld bewegen, in dem sich permanent neue Aufgaben und Tätigkeitsfelder entwickeln.

Gute Aufstiegschancen

Die Aufstiegschancen von WirtschaftsinformatikerInnen sind als gut zu bezeichnen. Während technisch ausgebildete InformatikerInnen hauptsächlich ExpertInnenstatus innerhalb von Projektteams einnehmen, steigen WirtschaftsinformatikerInnen schneller in die Projektleitung oder in das mittlere Management auf, Positionen bis in die Geschäftsführung sind möglich.

Die meisten WirtschaftsinformatikerInnen arbeiten in unbefristeten Angestelltenverhältnissen, ein kleinerer Teil ist freiberuflich tätig – mit Gewerbeschein oder auf Werkvertragsbasis.

Stagnierendes Bezahlungs niveau

Das Bezahlungs niveau in der österreichischen Softwarebranche stagniert seit dem Niedergang des Hypes um die New Economy. Laut Manfred Prinz, Vorstand beim Verband der Österreichischen Softwarehersteller (VÖSI), gebe es zwar bei besonders gefragten Fachleuten schon dann und wann einmal eine Gehaltserhöhung, doch die hohe Fluktuation in der Branche bedinge recht kurze Gehaltskarrieren, die bei Neueinstellungen wieder von vorne beginnen und dem Unternehmen Personalkosten sparen helfen.

Weiterbildungsmöglichkeiten

Bekanntlich veraltet Wissen im EDV-Bereich ganz besonders schnell. Deshalb gilt für WirtschaftsinformatikerInnen mehr als für alle anderen AbsolventInnen die Devise, dass die beste Arbeitsplatzsicherung jene des Lebensbegleitenden Lernens ist. Dementsprechend setzen viele Unternehmen bei ihren MitarbeiterInnen die Bereitschaft voraus, sich über Bücher und Zeitschriften sowie über betriebliche Schulungen, die teilweise im Ausland stattfinden, weiterzubilden.

Ein Großteil der äußerst kostenintensiven Weiterbildung im EDV-Bereich läuft in lizenzierten Softwarehäusern ab, die weltweit anerkannte Seminarprogramme (Programmiersprachen, Netzwerktechnologien, Datenbanksysteme, diverse AnwenderInnenprogramme) betreiben. Daneben bieten zahlreiche Weiterbildungsinstitute eine unüberschaubare Zahl verschiedenster Computerkurse an.

Viele Studierende der Wirtschaftsinformatik versuchen, sich mit einer zusätzlichen Ausbildung in einem Softwarehaus einen Startvorteil am Arbeitsmarkt zu verschaffen.

Ebenfalls so früh wie möglich sollte damit begonnen werden, die Entwicklung der eigenen Persönlichkeit zu fördern. Als empfehlenswert gilt der Besuch von Seminaren in den Bereichen Kommunikation, Teamarbeit, Projektmanagement, Verkaufstraining und Fremdsprachen.

Für WirtschaftsinformatikerInnen, die eine postgraduale Ausbildung anstreben, gelten im Wesentlichen die gleichen Angebote wie für Betriebswirtinnen/-wirte (siehe entsprechende Kapitel über Betriebswirtschaft).

6.5.5 Berufsorganisationen und Vertretungen

Die bedeutendste Berufsorganisation im EDV-Bereich ist die Österreichische Computergesellschaft in Wien (OCG; www.ocg.at). Sie ist die Dachorganisation aller Verbände, Organisationen und In-

stitutionen in Österreich, die mit elektronischer Datenverarbeitung zu tun haben. Die Österreichische Computergesellschaft betreibt Informations- und Öffentlichkeitsarbeit zu aktuellen Trends in der Informationsverarbeitung mit allen ihren Anwendungen in Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung. Darüber hinaus tritt sie als Veranstalterin von Kongressen, Tagungen und Seminaren zur Weiterbildung in Erscheinung.

Der Verband Österreichischer Softwareindustrie (VÖSI, www.voesi.or.at) ist eine Interessensgemeinschaft der bedeutendsten österreichischen IT-Unternehmen. Der VÖSI bietet u. a. Möglichkeiten zum Networking und eine Diskussionsplattform zu Branchenthemen.

Die Österreichische Gesellschaft für Dokumentation und Information (ÖGDI; www.oegdi.at) versteht sich als Österreichische Berufsvertretung der I&D-Dienstleister und bietet u. a. Aus- und Weiterbildung, Vorträge und Tagungen sowie Networking an.

Auf internationaler Ebene sind v. a. folgende Vereinigungen relevant:

IFIP (International Federation for Information Processing)	www.ifip.or.at
CEPIS (Council of European Professional Informatics Societies)	www.cepis.org
ACM (Association for Computing Machinery; USA aber auch weltweit)	www.acm.org
IEEE Computer Society (USA; aber auch weltweit)	www.computer.org
IT-Star, die Vereinigung der zentraleuropäischen Mitgliedern der IFIP	www.starbus.org
ERCIM (the European Research Consortium for Informatics and Mathematics)	www.ercim.org

An den jeweiligen Universitäten gibt es AbsolventInnenvereinigungen wie z. B. das Informatik Netzwerk, eine Initiative der Fakultät für Informatik an der TU Wien (www.inn.tuwien.ac.at).

6.6 Sozialwirtschaft

6.6.1 Aufgabengebiete

Das Studium der Sozialwirtschaft, das in Österreich nur an der Universität Linz angeboten wird, erforscht die Zusammenhänge von Wirtschaft und Gesellschaftspolitik. Dabei werden sowohl Themenstellungen der Wirtschaft behandelt als auch übergreifende Verbindungen zwischen Wirtschaft, Gesellschaft, Umwelt und Politik hergestellt. Im Vergleich zu anderen sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Studienrichtungen ist das Profil dieses Studiums nicht so klar entwickelt, es besteht vielmehr aus einer Mischung aus Soziologie, Volkswirtschaft, Recht, Betriebswirtschaft, Ökologie, Pädagogik, Politikwissenschaft sowie Sozial- und Wirtschaftspsychologie.

Abgesehen vom (betriebs-)wirtschaftlichen Grundwissen vermittelt das Studium der Sozialwirtschaft zwei große Themenschwerpunkte: Gesellschafts- und Sozialpolitik sowie Ökologie. Die Gesellschafts- und Sozialpolitik beschäftigt sich mit den sozialen Erscheinungen im politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Zusammenhang (z. B. Familienpolitik, Spitals- und Gesundheitswesen, Arbeitslosigkeit, Randgruppen), und zwar auf lokaler, nationaler und internationaler Ebene. Das zentrale Anliegen des ökologisch orientierten Schwerpunktes sind Lösungsansätze und

Strategien der Umweltvorsorge (Rohstoff- und Abfallwirtschaft, Energienutzung, Raumplanung und Raumordnung) sowie Aufgaben des Umweltmanagements (umweltgerechte Gestaltung von Produkten, betriebliche Energienutzung, Entsorgungswesen).

Aufgrund der vielen Wahlmöglichkeiten können Studierende ihr Studium sehr individuell gestalten: „Mit fast einem Fünftel zeigt sich ein bemerkenswert häufiger Zugang über die Studienberechtigungsprüfung. Daraus ist u. a. die Attraktivität der Studienrichtung Sozialwirtschaft für praxisorientierte Berufstätige zu ersehen, die sich auch aus dem hohen Prozentsatz von bereits vor dem Studium Erwerbstätiger (46%) ableiten lässt.“¹⁴³

6.6.2 Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten

Sozialwirtinnen/-wirte arbeiten vorwiegend im öffentlichen Dienst, in Interessenvertretungen, Banken, Institutionen der Erwachsenenbildung und Non-Profit-Organisationen (nicht gewinnorientiert). Zu ihren typischen Aufgaben zählen Verwaltungstätigkeiten, umwelt-, sozial- und wirtschaftspolitische Begutachtung und Beratung, sozialwissenschaftliche Grundlagenforschung, Öffentlichkeitsarbeit, Management, Marketing und Personalwesen.

Sozialwirtinnen/-wirte im öffentlichen Dienst, in Kammern und in Interessenvertretungen

In Ministerien befassen sich Sozialwirtinnen/-wirte mit sozialwissenschaftlicher Grundlagenforschung sowie mit der Verwaltung und Koordinierung gesundheits-, wirtschafts-, sozial- und umweltpolitischer Fragestellungen. In Rechtsabteilungen von Landesregierungen werden sie unter anderem in der Überprüfung von Umweltverordnungen eingesetzt.

In Kammern und Interessenvertretungen sind Sozialwirtinnen/-wirte als ReferentInnen für bestimmte Fachbereiche (z. B. Wirtschaftspolitik) zuständig. Sie erledigen Aufgaben der Beratung, Forschung, Organisation und Öffentlichkeitsarbeit und kümmern sich um Belange der ArbeitnehmerInnen und KonsumentInnen.

Sozialwirtinnen/-wirte in der Privatwirtschaft und in Non-Profit-Organisationen

Sozialwirtinnen/-wirte sind für ein weites Feld an betriebswirtschaftlichen Tätigkeiten in Wirtschaftsunternehmen (Banken, Versicherungen, Handel, Industrie) ausgebildet. Viele AbsolventInnen finden hier vor allem eine Stelle im Personalwesen (Erarbeitung von Personalstrategien und -konzepten, betriebliche Aus- und Weiterbildung), darüber hinaus in der Öffentlichkeitsarbeit und im Marketing sowie vereinzelt auch in anderen betrieblichen Abteilungen. Als besonders beliebtes Einsatzgebiet von SozialwirtInnen gilt der Bereich der Non-Profit-Organisationen, wie Caritas, Rotes Kreuz, Volkshilfe und diverse Sozialvereine. Hier arbeiten sie im Fund-Raising (Kapitalbeschaffung, Aufbringen von Spendengeldern), im Marketing, in der Öffentlichkeitsarbeit und in der Budgetplanung.

¹⁴³ Vgl.: [http://sozwi.jku.at/\[22.1.2009\]](http://sozwi.jku.at/[22.1.2009]).

Sozialwirtinnen/-wirte in Forschung und Lehre

Ein kleiner Teil der Sozialwirtinnen/-wirte findet eine Stelle in der universitären oder außeruniversitären Forschung. Zumeist ergeben sich durch Diplomarbeiten oder Dissertationen geeignete Kontakte für eine entsprechende Laufbahn.

Viele AbsolventInnen betreiben berufsbezogene Erwachsenenbildung mit vorwiegend sozialpolitischen Themenstellungen (z. B. Berufsorientierungskurse, Bildungsberatung) in Volkshochschulen, Weiterbildungsinstitutionen und FH-Studiengängen. Im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik des Arbeitsmarktservice (z. B. in Arbeitsstiftungen, diversen Beschäftigungsinitiativen) entwickeln sie Projekte zur Umschulung und Unterstützung Langzeitarbeitsloser bzw. anderer Problemgruppen am Arbeitsmarkt und bieten Hilfestellungen zur Berufsfindung (z. B. Trainings für Bewerbungsgespräche) an.

Internationale Perspektiven für Sozialwirtinnen/-wirte

Sozialwirtinnen/-wirte mit entsprechenden Zusatzqualifikationen haben auf internationaler Ebene durchaus Chancen, eine Stelle zu bekommen.

Die Anforderungen für eine solche Laufbahn sind allerdings besonders hoch. Neben Auslandserfahrung, exzellenten Kenntnissen in mindestens zwei Fremdsprachen und räumlicher und zeitlicher Flexibilität sind Kontaktfreude und ein sicheres Auftreten ebenso gefragt wie diplomatisches Verhandlungsgeschick.

Innerhalb der Europäischen Union bieten sich in Brüssel Beschäftigungsmöglichkeiten im Lobbying (Beeinflussung politischer Entscheidungsprozesse) und in der Repräsentation sozialer und politischer Vereinigungen und Interessenvertretungen.

Als mögliche internationale Arbeitgeber kommen die Institutionen der Europäischen Union, verschiedene Teilorganisationen der UNO, der Österreichische Entwicklungsdienst sowie einige multinationale Unternehmen in Frage.

Neue Aufgabengebiete für Sozialwirtinnen/-wirte

Der Bereich der sozialen Dienstleistungen (Behandlungs-, Betreuungs- und Pflegedienste) ist im Wachstum begriffen, durch dessen zunehmende Professionalisierung und Privatisierung werden sich eine Reihe beruflicher Möglichkeiten für Sozialwirtinnen/-wirte ergeben. Sozialwirtinnen/-wirte sind dabei vor allem gefordert, Konzepte zu entwickeln, die wirtschaftliches Denken mit sozialen Ansprüchen in Einklang bringen. Ebenfalls an Bedeutung gewinnen werden in Zukunft das Spitals- und Gesundheitswesen (Management, Kostensenkung) sowie Maßnahmen zur Integration ausländischer Einwanderinnen/Einwanderer (Hilfestellungen für die Arbeits- und Wohnungssuche, Weiterbildung).

6.6.3 Beschäftigungssituation

In der Vergangenheit hatten AbsolventInnen der Sozialwirtschaft relativ gute Chancen, eine ausbildungsadäquate Arbeit zu bekommen. In der Gegenwart durchleben SozialwirtInnen zunehmend eine gewisse berufliche Übergangsphase, in der unterqualifizierte Jobs, befristete Arbeitsverhältnisse oder Beschäftigungsverhältnisse über Werkverträge das Überleben sichern, bis sie eine ausbildungs- und einkommensadäquate berufliche Position innehaben.

Die gegenwärtig steigende Verzögerung des Berufseinstieges ist unter anderem auf eine verringerte Einstellungsbereitschaft im öffentlichen Dienst zurückzuführen. Zudem weist das Studium der Sozialwirtschaft bei Unternehmen einen geringen Bekanntheitsgrad auf. Viele Personalchefs wissen nicht genau, für welche möglichen Einsatzgebiete Sozialwirtinnen/-wirte qualifiziert sind, und verbinden deren Ausbildung eher mit soziologischen als mit wirtschaftlichen Inhalten. Der Bekanntheitsgrad des Studiums ist zudem regional unterschiedlich: Da das Studium nur in Linz studiert werden kann, müssen AbsolventInnen bei einer Bewerbung außerhalb der Oberösterreichischen Grenzen ihr Studium wesentlich stärker „vermarkten“.

Die AbsolventInnen der Sozialwirtschaft stehen mit ihren im Studium erworbenen Kenntnissen in Konkurrenz mit VertreterInnen verschiedenster Studienrichtungen: in betriebswirtschaftlichen Bereichen mit BetriebswirtInnen, in der Erwachsenenbildung mit WirtschaftspädagogInnen, in sozialen Berufsfeldern mit SoziologInnen und AbsolventInnen der vormaligen Akademien für Sozialarbeit bzw. jetzigen FH-Studiengänge für Sozialarbeit sowie im Umweltbereich mit TechnikerInnen, AbsolventInnen der Montanuniversität und der Universität für Bodenkultur.

Die meisten Sozialwirtinnen/-wirte befinden sich in festen Angestelltenverhältnissen, die Tendenz zu Werkverträgen ist jedoch steigend. Vereinzelt sind SozialwirtInnen auch im Ausland tätig.

6.6.4 Beruflicher Werdegang: Berufsfindung, Berufseinstieg, Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten

Berufspraktische Erfahrungen erleichtern den Einstieg in den Arbeitsmarkt

Das Studium der Sozialwirtschaft weist im Vergleich zu anderen sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Studien einen relativ hohen Anteil berufstätiger Studierender (45 % in Voll- oder Teilzeit). Ungewöhnlich hoch ist auch der Anteil Studierender, die bereits vor dem Studium erwerbstätig waren.¹⁴⁴ Die Verankerung in der beruflichen Praxis bereits während des Studiums gilt als wesentlicher Baustein für einen späteren Erfolg am Arbeitsmarkt. Politisches und soziales Engagement in Studierendenvertretungen und Non-Profit-Organisationen sowie Unterrichtstätigkeiten in der Erwachsenenbildung schulen gerade jene Kompetenzen, die in sozialwirtschaftlichen Tätigkeitsfeldern, etwa im sozialen Bereich, besonders gefragt sind.

Persönliche Kontakte sind oft entscheidend

Die größte Bedeutung bei der Jobsuche kommt persönlichen Kontakten, vor allem im Freundes- und Bekanntenkreis, zu, während Jobvermittlungsstellen bei der Berufsfindung nur eine sehr geringe Rolle spielen. Ebenfalls als wichtig erachtet wird der Kontakt zu ProfessorInnen und AssistentInnen an der Universität. Die im zweiten Studienabschnitt angebotene Möglichkeit eines Projektstudiums sollte daher unbedingt wahrgenommen werden, um praktische Erfahrungen zu sammeln und erste Kontakte zu Unternehmen und Institutionen herzustellen.

Viele AbsolventInnen bewerben sich über Inserate in Tageszeitungen. Das Versenden von Blindbewerbungen ist zwar gebräuchlich, aber für Sozialwirtinnen/-wirte wenig Erfolg versprechend.

¹⁴⁴ Laut AbsolventInnenbefragung 2000. Die Zahlen entsprechen laut ExpertInneninterview jedoch nach wie vor der Realität.

Konkrete Bewerbungsstrategie und Self-Marketing

Da das Studium in der Wirtschaft über einen relativ geringen Bekanntheitsgrad verfügt und nur wenige Stellen für Sozialwirtinnen/-wirte ausgeschrieben werden, bedarf es einer auf die jeweilige Persönlichkeit abgestimmten Bewerbungsstrategie. Dazu gehören ein selbstsicheres Auftreten und klare Vorstellungen darüber, welche Aufgaben in einem Unternehmen oder einer Institution erfüllt werden können. Das Studium muss „verkauft“, der zukünftige Arbeitgeber überzeugt werden.

TIPP	„Scheuklappendenken“ ist fehl am Platz, das Beharren auf rein sozialwirtschaftliche Berufsfelder sollte der Auseinandersetzung mit der Frage weichen, wie die erworbene Ausbildung am besten mit den Ansprüchen in der beruflichen Praxis verbunden werden kann.
-------------	--

Berufseinstieg über Werkverträge oder befristete Anstellungen

In der Regel beginnen AbsolventInnen mit Werkverträgen oder befristeten Anstellungen, ehe sie in ein reguläres Dienstverhältnis aufgenommen werden. Viele AbsolventInnen müssen beim Einstieg in die Arbeitswelt ihre Erwartungen zurückschrauben, der erste berufliche Gehversuch erweist sich in den seltensten Fällen als Traumjob.

Insgesamt gelingt es vielen AbsolventInnen, verantwortungsvolle Positionen zu erreichen, vor allem in sozialen Organisationen nehmen Sozialwirtinnen/-wirte Leitungstätigkeiten ein. Ein typischer beruflicher Werdegang ist dabei der Einstieg in eine Assistenzfunktion und die schrittweise Weiterentwicklung zu Führungsaufgaben.

Zusatzqualifikationen gefragt!

Die Absolvierung des Studiums der Sozialwirtschaft alleine reicht noch nicht aus, um am Arbeitsmarkt Erfolg zu haben. Sozialwirtinnen/-wirte benötigen einerseits eine Reihe von Zusatzqualifikationen (Betriebswirtschaft, Volkswirtschaft, Recht, Ökologie), um nicht zu sehr auf sozialwirtschaftliche Tätigkeitsfelder festgelegt zu sein. Andererseits müssen sie sich auch ihrer fachlichen Stärken bewusst sein und diese ausbauen, um sich beispielsweise einen ExpertInnenstatus auf sozialpolitischen oder wirtschaftlichen Gebieten (z. B. Fund-Raising, Öffentlichkeitsarbeit oder Marketing in sozialen Organisationen, Non-profit-Rechnungswesen und -budgeterstellung) verschaffen zu können.

Grundlegende Qualifikationen für die Arbeit in sozialwirtschaftlichen Tätigkeitsfeldern sind soziales Engagement, Eigeninitiative, organisatorische Fähigkeiten, interdisziplinäres Arbeiten (z. B. Informationsaustausch mit Personen verschiedenster Fachbereiche) sowie ein gutes sprachliches Ausdrucksvermögen. Die Fähigkeit, Leute zu führen, zu schulen, zu motivieren und für soziale Ideen zu begeistern sowie freiwillige MitarbeiterInnen anzuwerben, zählt sicherlich zu den herausragendsten Eigenschaften, die Sozialwirtinnen/-wirte im beruflichen Leben einbringen müssen.

Die speziellen Rahmenbedingungen im Sozialbereich (unvorhersehbare, plötzlich auftretende Probleme, menschliches Leid, Beratungstätigkeit für soziale Randgruppen, Hilfeinsätze internationaler Organisationen in Kriegs- oder Katastrophengebieten) erfordern generell eine hohe psychische Belastbarkeit.

Englisch als einzige Fremdsprache ist zu wenig, die ausgezeichnete Beherrschung einer zweiten Sprache, wie etwa Französisch, wird für zahlreiche Tätigkeiten (Lobbying, internationale Hilfsorganisationen) dringend angeraten.

Das fachliche Wissen von SozialwirtInnen sollte profunde Kenntnisse in Sozialpolitik, Marketing, Personalwesen und Organisation umfassen und durch die kontinuierliche Lektüre aktueller Zeitungen und Zeitschriften am laufenden gehalten werden.

Sozialwirtinnen/-wirte mit Spezialisierung auf ökologische Schwerpunkte müssen sich neben oder nach dem Studium profundes umwelttechnisches Know-how aneignen (in Form von Vorlesungen, Universitätslehrgängen), im öffentlichen Bereich werden von SozialwirtInnen vor allem volkswirtschaftliche und juristische Kenntnisse erwartet.

6.6.5 Berufsorganisationen und Vertretungen

Spezielle Interessenvertretungen und Berufsorganisationen für Sozialwirtinnen/-wirte gibt es nicht.

Kepler Society, AbsolventInnenverein für Sozialwirtinnen/-wirte an der Universität Linz Aktuelle Informationen rund um die Sozialwirtschaft sowie Joborientierung	www.ks.jku.at Menüpunkt „für alumni“
Verband Österreichischer Wirtschaftsakademiker (VOEWA) Neben div. Veranstaltungen vermittelt der Verband Kontakte zu Unternehmen	www.voewa.at
Netzwerk Sozialwirtschaft Zusammenschluss von 14 österreichischen Entwicklungspartnerschaften im Rahmen der Europäischen Gemeinschaftsinitiative EQUAL mit dem Ziel der Stärkung der Sozialwirtschaft und des dritten Sektors. Herausgabe der Zeitschrift SOWISO	www.sozialwirtschaft.or.at www.sowiso.at

Darüber hinaus bietet sich die Möglichkeit, je nach Interesse und beruflicher Tätigkeit, Mitglied verschiedener Fachvereinigungen und wissenschaftlicher Gesellschaften zu werden.

6.7 Soziologie

6.7.1 Aufgabengebiete

SoziologInnen befassen sich mit den Erscheinungen und Problemen gesellschaftlicher und zwischenmenschlicher Beziehungen. Sie untersuchen deren Ursachen, Bedingungen und Folgen und versuchen dadurch, Erkenntnisse für Einflussmöglichkeiten sozialen Handelns zu gewinnen. Sie stützen ihre Erklärungsansätze einerseits auf soziologische Theorien und Modelle, andererseits auf empirisches Datenmaterial (durch Erhebung, Befragung und Beobachtung gewonnene Daten).

Die Forschungsebenen der Soziologie können einerseits die gesamte Gesellschaft, andererseits einzelne Teilbereiche daraus umfassen (Familien, Gruppen, Schichten, Parteien oder Nationen). SoziologInnen befassen sich mit der Zusammensetzung dieser Teilbereiche sowie mit der Funktionsweise gesellschaftlichen Zusammenlebens. Ihr Hauptaugenmerk legen sie dabei auf Fragen der sozialen Ungleichheit, des sozialen Wandels, der Struktur der Gesellschaft und deren Normen und Werte. Das Spektrum soziologischer Forschungsinteressen ist vielfältig und erstreckt sich von Angelegenheiten der Bildung und Mobilität über den technologischen Wandel bis hin zu Integrationsproblemen von sozialen Randgruppen (Behinderte, ethnische Minderheiten, Arbeitslose, Drogensüchtige, etc.).

6.7.2 Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten

Das breite Spektrum der Anwendbarkeit soziologischen Wissens in allen gesellschaftlichen Teilbereichen führt zu einer geringeren Spezialisierung während des Studiums als in anderen Wissenschaften. Gerade deshalb können SoziologInnen in vielen verschiedenen Branchen – von der Forschung bis hin zum Personalmanagement oder der Stadtplanung – Beschäftigung finden.

Der größte Teil der SoziologInnen war 2001 im Unterrichtswesen (19,3 %) und im Gesundheits-, und Sozialwesen (13,6 %) beschäftigt.¹⁴⁵ ArbeitgeberInnen für SoziologInnen sind unter anderem die öffentliche Verwaltung, das Arbeitsmarktservice, Interessenvertretungen und Institutionen, die sich mit Belangen der Sozialarbeit befassen, die universitäre und außeruniversitäre sozialwissenschaftliche Forschung und Lehre, Werbung und Marktforschung, Institutionen der Aus- und Weiterbildung, Institutionen im Bereich der Kultur und der Medien sowie Betriebe der Privatwirtschaft.

SoziologInnen in der öffentlichen Verwaltung

Die öffentliche Verwaltung ist einer der wichtigsten Arbeitgeber für SoziologInnen und bietet vielfältige Arbeitsmöglichkeiten. Zumeist liefern SoziologInnen Informationen (z. B. in Form von Berichten oder Erhebungen) zu bestimmten gesellschaftlichen Problembereichen (Arbeitslosigkeit, Kriminalität etc.) oder erstellen selbst Lösungsansätze für gesellschaftliche Probleme.

Sie sind weiters mit der Vergabe privater Forschungsprojekte befasst, wobei sie die ProjektnehmerInnen in der Durchführung von Forschungsvorhaben durch Hinweise und Anleitungen betreuen. Weiters sind sie für die Aufbereitung der Forschungs- und Untersuchungsergebnisse verantwortlich, um die Grundlage für politische Entscheidungen bereitzustellen.

SoziologInnen redigieren Publikationen, verfassen Berichte und Dokumentationen und arbeiten an öffentlichen Stellungnahmen ihrer Abteilung mit. Innerhalb ihres Aufgabenbereiches nehmen sie an Tagungen, Informationsveranstaltungen und Konferenzen teil, hier setzen sie sich mit neuen Erkenntnissen von KollegInnen auseinander und geben auch eigene Erkenntnisse weiter.

SoziologInnen in Interessenvertretungen

SoziologInnen arbeiten auch in Interessenvertretungen, beispielsweise in der Kammer für Arbeiter und Angestellte. Dort beschäftigen sie sich mit der Situation von ArbeitnehmerInnen in den Betrieben (z. B. Stellung der Frau im Berufsleben, Auswirkungen des Technologiewandels auf die ArbeitnehmerInnen), mit der inner- und außerbetrieblichen Aus- und Weiterbildung sowie der Konzeption von Forschungsprojekten und deren organisatorischer Abwicklung.

SoziologInnen in der Privatwirtschaft

In der Privatwirtschaft gibt es vielfältige Berufsmöglichkeiten für SoziologInnen. So haben einige Großbetriebe Abteilungen für Marktforschung eingerichtet. Darüber hinaus bestehen Beschäftigungsfelder in betriebseigenen Schulungsabteilungen. Die Tätigkeitsprofile für SoziologInnen sind daher in etwa mit jenen in der Markt- und Meinungsforschung oder in der Erwachsenenbildung vergleichbar.

SoziologInnen werden mitunter auch in der Personal- und Organisationsentwicklung privater Unternehmen eingesetzt, wo sie für den optimalen Einsatz von MitarbeiterInnen im Produktionsablauf verantwortlich sind. Einsatzschwerpunkte sind dabei die Auswahl von MitarbeiterInnen (Personalbüros), die Gestaltung eines positiven Betriebsklimas, die Entwicklung von betriebsinternen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie die Ausarbeitung und Umsetzung von Entlohnungssystemen.

SoziologInnen in der Weiterbildung und Erwachsenenbildung

Ein weiterer Beschäftigungsbereich für SoziologInnen ist die Aus- und Weiterbildung von Erwachsenen. In den dafür vorgesehenen Institutionen und Vereinen (Volkshochschulen, Interessenvertretungen, Vereine, Akademien etc.) planen SoziologInnen Lehrveranstaltungen, entwickeln Kurse und unterrichten auch selbst unter Einsatz didaktischer und pädagogischer Mittel.

SoziologInnen begleiten als Lehrkräfte an FH-Studiengängen für Sozialarbeit angehende SozialarbeiterInnen in der Aus- und Weiterbildung oder halten verschiedene Kurse, deren Inhalte sich von der Problembewältigung und Persönlichkeitsbildung bis hin zur Unterstützung und Umschulung für Arbeitslose und BerufswiedereinsteigerInnen erstrecken.

SoziologInnen in der Markt- und Meinungsforschung

In der Markt- und Meinungsforschung sind SoziologInnen mit der Erhebung, Auswertung und Aufbereitung von Daten beschäftigt. Dabei kommen verschiedene statistische und mathematische Verfahren zur Datenauswertung zum Einsatz, um mit Hilfe moderner EDV-Verfahren komplexe Fragestellungen beantworten zu können.

Fragestellungen für die Markt- und Meinungsforschung reichen vom Kaufverhalten von Personengruppen bis hin zu politischen Präferenzen gesellschaftlicher Schichten, wobei die Auswertung sowohl deskriptiv (die aktuelle Situation beschreibend und erklärend) als auch deduktiv (Vorhersagen treffend) sein kann.

SoziologInnen in der Markt- und Meinungsforschung werden auch häufig mit der Beratung der Auftraggeber (private Unternehmen in strategischen Marktentscheidungen bis hin zu politischen Institutionen) über die Umsetzung von Forschungsergebnissen betraut.

SoziologInnen in der Raumplanung und Raumordnung

In der Raumplanung und Raumordnung untersuchen SoziologInnen das Verhalten verschiedener Bevölkerungsgruppen (z. B. Jugendliche) in bestimmten Wohngebieten oder die Auswirkungen der Infrastruktur auf die Wohn- und Lebensqualität. Sie sind dabei zum Teil Anlaufstelle für Ratsuchende (z. B. AnrainerInnen), aber auch in beratenden Funktionen für PolitikerInnen und AuftraggeberInnen von Bauvorhaben tätig. SoziologInnen arbeiten hier entweder in Stellen des öffentlichen Dienstes oder in privaten Raumplanungsunternehmen.

SoziologInnen im Bereich der Kultur und Medien

Im Kulturbereich organisieren SoziologInnen Veranstaltungen und sind für die Öffentlichkeitsarbeit verantwortlich. In den Medien arbeiten SoziologInnen als JournalistInnen, wobei ihre Haupttätigkeit

¹⁴⁵ Da die Volkszählung nur alle 10 Jahre stattfindet, gibt es keine neueren Zahlen dazu.

in der Recherche von Informationen zu gesellschaftlichen Themen und in der Publikation von Artikeln in (Fach-)Zeitschriften oder in anderen Massenmedien (z. B. TV-Dokumentationen) liegt.

SoziologInnen in Berufen der Sozialen Arbeit

In Berufen der Sozialen Arbeit beraten und betreuen SoziologInnen gesellschaftlich benachteiligte Personen oder Gruppen und unterstützen diese in wichtigen Lebensbereichen. Beschäftigung finden SoziologInnen dabei in unterschiedlichen sozialen Institutionen (von „sozialen Stützpunkten“ bis hin zu Resozialisationszentren), etwa in Frauenhäusern, in Beratungsstellen für Drogenabhängige oder in der Bewährungshilfe. Das Studium der Soziologie darf allerdings nicht mit einer Ausbildung zur Sozialarbeiterin/zum Sozialarbeiter verwechselt werden, diese ist je nach Tätigkeitsbereich zusätzlich erforderlich.

Für SoziologInnen in Berufen der Sozialarbeit stehen die von Problemen betroffenen KlientInnen und ihre Existenzsicherung (Unterstützung bei Wohnungs- und Arbeitssuche) im Vordergrund, ihre soziale Kompetenz (Stärkung des Selbstbewusstseins oder Hilfestellung bei der Bewältigung persönlicher Probleme) sowie konkrete Maßnahmen in den einzelnen Lebensbereichen (z. B. Familienberatung).

In sozialen Berufen sind SoziologInnen mitunter mit der Betreuung von Gruppen oder der Leitung von Heimen betraut.

SoziologInnen in der Forschung

Soziologische Forschung wird von universitären und außeruniversitären Instituten, von Forschungsabteilungen (Grundlagenforschung) der Ministerien, von Magistraten, großen Unternehmen sowie von freiberuflichen SoziologInnen betrieben. An Universitäten sind wissenschaftliche MitarbeiterInnen teilweise verpflichtet, Lehrveranstaltungen abzuhalten.

Die wissenschaftliche Forschungsarbeit beinhaltet die ausführliche Literaturrecherche einschlägiger Publikationen, die Anwendung verschiedener sozialwissenschaftlicher Methoden (Befragung, Erhebung, Beobachtung), die gesamte Datenverarbeitung, das Abfassen von Berichten und die Präsentation der Ergebnisse sowie publizistische Tätigkeiten (das Verfassen von Büchern, Artikeln etc.).

Soziologische Forschung kann sowohl unabhängige Grundlagenforschung (meist an Universitäten und in Abteilungen zur Grundlagenforschung) als auch auftragsgebunden sein (z. T. außeruniversitäre Institute, Projekte für freiberufliche Forschungsarbeit).

2001 waren lediglich 3,4% der SoziologInnen im Bereich der Forschung und Entwicklung tätig.¹⁴⁶

6.7.3 Beschäftigungssituation

Im Vergleich zu anderen sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Studienrichtungen ist die Zahl der Soziologie- AbsolventInnen pro Jahr relativ klein. Auch wenn ein Anstieg von Soziologie- AbsolventInnen in den letzten Jahren verzeichnet wurde, ist deren Anteil im Vergleich zur Zahl von

AbsolventInnen anderer sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Studienrichtungen in etwa gleich bleibend.

Wechselseitige Vorbehalte zwischen SoziologInnen und Privatwirtschaft haben lange Zeit verhindert, dass SoziologInnen in der Privatwirtschaft eine berufliche Alternative sahen und umgekehrt dafür gesorgt, dass die Privatwirtschaft Abstand hielt. Bereits Anfang der 1980er Jahre berichtete jedoch die Wirtschaftszeitung Capital, dass rund 60% des Stellenangebotes für SoziologInnen aus der Privatwirtschaft kommen. Studien und Analysen belegen, dass u. a. in folgenden Bereichen Nachfrage besteht: Organisations- und Personalwesen, Marktforschung/Marketing, Öffentlichkeitsarbeit und Werbung, Neue Medien, Projektmanagement.

Durch die angespannte Arbeitsmarktsituation sind SoziologInnen immer öfter dazu gezwungen, projektbezogene Tätigkeiten auf Werkvertragsbasis durchzuführen. Dies bedeutet eine geringere soziale Absicherung als bei einer fixen Anstellung. Dennoch geben in einer 2005 am Institut für Soziologie durchgeführten Befragung knapp 60% an Vollzeitbeschäftigt zu sein – allerdings nur 53% davon (eher) „fachadäquat“: „71% bewerten die Arbeitsmarktsituation von SoziologInnen als nicht gut.“ Dennoch bezeichnet eine deutliche Mehrheit (86%) das Studium retrospektiv als die richtige Wahl.¹⁴⁷

SoziologInnen müssen am Arbeitsmarkt zunehmend mit der Konkurrenz seitens AbsolventInnen anderer sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Studienrichtungen, wenn diese ebenfalls (zumindest ansatzweise) soziologische Kenntnisse vermitteln (Betriebswirtinnen/-wirte, Volkswirtinnen/-wirte) sowie zunehmend auch seitens neuer Fachhochschulstudiengänge, die jetzt auch im geisteswissenschaftlichen/sozialpolitischen Bereich Fuß fassen, rechnen.

In der öffentlichen Verwaltung werden häufig B-wertige Posten (setzen Maturaniveau voraus) an SoziologInnen vergeben, wodurch diese im Vergleich zu anderen AkademikerInnen im Bundes- oder Landesdienst finanziell benachteiligt sind. Durch die aktuelle Sparpolitik hat der öffentliche Bereich als Arbeitgeber für AkademikerInnen generell an Bedeutung verloren. Die Möglichkeit einer Fixanstellung ist in sozialen und arbeitsmarktpolitischen Institutionen prinzipiell gegeben.

Im Rahmen der EU werden derzeit zwar viele Projekte gefördert, diese sind allerdings mit einer Reihe formaler Anforderungen verbunden. Häufig wissen SoziologInnen nach dem Studium nichts über die Möglichkeiten, in Projektarbeiten der EU mitzuarbeiten. Persönliches Engagement ist für SoziologInnen erforderlich, um sich über das vollständige Verfahren (von der Antragstellung bis hin zu Richtlinien der Projektvergabe) zu informieren. Weitere internationale Berufschancen ergeben sich z. B. über die Vermittlung von EU-Arbeitsplätzen durch die EURES-Datenbank (Online-Datenbank des European Employment Services zur Informationsbereitstellung und Beratung).

Die insgesamt 1.813 AbsolventInnen der Studienrichtung Soziologie finden sich laut Volkszählung 2001 vor allem in folgenden ausgewählten Berufsklassen (ISCO-Berufe) und Branchen (ÖNACE):97

¹⁴⁶ Da die Volkszählung nur alle 10 Jahre stattfindet, gibt es keine neueren Zahlen dazu.

¹⁴⁷ Vgl.: www.univie.ac.at/soziologieblog/wp-content/praesentation_ergebnisse_091105.pdf [23.1.2009].

Verteilung der SoziologInnen nach ISCO-Berufen

	Anzahl	Prozent
Direktoren und Hauptgeschäftsführer	48	2,6
Produktions- und Operationsleiter	113	6,2
Sonstige Fachbereichsleiter	47	2,6
Leiter kleiner Unternehmen	62	3,4
Informatiker	26	1,4
Architekten, Ingenieure und verwandte Wissenschaftler	22	1,2
Universitäts- und Hochschullehrer	112	6,2
Lehrer des Sekundarbereiches	59	3,3
Wissenschaftliche Lehrer des Primar- und Vorschule	21	1,2
Sonstige wissenschaftliche Lehrkräfte	77	4,2
Unternehmensberatungs- und Organisationsfachkräfte	179	9,9
Sozialwissenschaftler und verwandte Berufe	214	11,8
Schriftsteller, bildende und darstellende Künstler	60	3,3
Wissenschaftliche Verwaltungsfachkräfte des öffentlichen Dienstes	55	3,0
Medizinische Fachberufe (ohne Krankenpflege)	22	1,2
Finanz- und Verkaufsfachkräfte	59	3,3
Verwaltungsfachkräfte	28	1,5
Sozialpflegerische Berufe	62	3,4
Künstlerische, Unterhaltungs- und Sportberufe	21	1,2
Sekretärinnen, Maschinenschreibkräfte und verwandte Berufe	27	1,5
Sonstige Büroangestellte	26	1,4
Nicht Erwerbperson	147	8,1

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria; Berechnungen: AMS Österreich, Abt. ABI.

Verteilung der SoziologInnen nach Branchen (ÖNACE)

	Anzahl	Prozent
Verlagswesen, Druckerei, Vervielfältigung	30	1,7
Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel mit Kfz)	52	2,9
Einzelhandel (ohne Kfz und Tankstellen), Reparatur von Gebrauchsgegenständen	58	3,2
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	46	2,5
Kreditwesen	22	1,2
Realitätenwesen	23	1,3

Datenverarbeitung und Datenbanken	31	1,7
Forschung und Entwicklung	61	3,4
Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen	199	11,0
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	161	8,9
Unterrichtswesen	350	19,3
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	246	13,6
Interessenvertretungen, Vereine	103	5,7
Kultur, Sport und Unterhaltung	88	4,9
Nicht-Erwerbperson	147	8,1

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria; Berechnungen: AMS Österreich, Abt. ABI.

6.7.4 Beruflicher Werdegang: Berufseinstieg, Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten

Kein eindeutiges Berufsbild

Zwar gibt es viele Nischen für SoziologInnen, doch diese Berufsgruppe hat es nach wie vor nicht leicht auf dem Arbeitsmarkt. Besonders der Sprung in die Privatwirtschaft erfordert ein hohes Maß an Vehemenz und Überzeugungsarbeit. Eine Absolventin formulierte es so: „*Leider wissen wenige was Soziologie ist, d. h. frau muss sich sehr gut verkaufen können*“¹⁴⁸ Die schwache Konjunktur hinterlässt zusätzlich ihre Spuren.

Eine Schwierigkeit beim Berufseinstieg ist, dass Studierende und AbsolventInnen der Soziologie oft nicht wissen, welche Ausbildungsinhalte in welchen Tätigkeitsbereichen genutzt werden können. Unklarheit über die eigene Berufsperspektive ist Studien zufolge bei SoziologInnen häufiger verbreitet als bei Studierenden anderer Studienfächer. Die Mehrzahl derjenigen, die ein Soziologiestudium aufnehmen, tun dies, ohne damit berufliche Perspektiven zu verbinden, sondern eher aus Neigung und aufgrund persönlicher Entfaltungsbedürfnisse. Häufig fehlt den Studierenden auch noch in der Endphase des Studiums oder bei den ersten Bewerbungen eine Vorstellung darüber, welche beruflichen Möglichkeiten mit einem solchen Studium bestehen.

Im Unterschied zu Studiengängen, die auf fest institutionalisierte Berufe vorbereiten (z. B. Medizin, Jus) bestehen für SoziologInnen kaum fest etablierte oder eindeutige Berufsbilder. Zwar steht SoziologInnen eine breite Palette von Tätigkeiten offen, allerdings müssen die soziologischen Kernqualifikationen je nach Berufswunsch mit unterschiedlichen Kenntnissen (Betriebswirtschaft, Arbeits- und Sozialrecht, didaktische und pädagogische Fähigkeiten u. ä.) ergänzt werden.

Selten werden in Stellenanzeigen explizit SoziologInnen gesucht, weshalb sich auch Jobsuchende aus verwandten Berufsgruppen bewerben. So stehen SoziologInnen oft im Wettbewerb mit PolitologInnen, PsychologInnen, BetriebswirtInnen oder PädagogInnen.

¹⁴⁸ www.univie.ac.at/soziologieblog/wp-content/presentation_ergebnisse_091105.pdf [23.1.2009].

Schwierige und lange Einstiegsphase in den Beruf

Die Berufsfindung von SoziologInnen unterscheidet sich teilweise von jener anderer Sozial- und WirtschaftswissenschaftlerInnen. Der Umstand, dass SoziologInnen nicht für bestimmte relativ klar definierte Tätigkeiten ausgebildet werden, hat sie außerhalb des öffentlichen Sektors schon früh in eine Art unfreiwillige Avantgarderolle hinsichtlich des Entstehens neuer Arbeitsformen gedrängt. Insbesondere in den letzten Jahren finden SoziologInnen schwieriger, seltener und später eine ausbildungsadäquate Position. 16% der AbsolventInnen suchen bis zu einem halben Jahr, 13% bis zu einem Jahr einen Job.¹⁴⁹ Allerdings ist der Anteil derjenigen, die bereits während des Studiums einen Job finden mit 31% ebenfalls relativ hoch. Der Anteil der SoziologInnen, die auch längere Zeit nach dem Abschluss in einer unsicheren Werk- und Honorartätigkeit bzw. als selbständige SozialwissenschaftlerInnen arbeiten, ist relativ groß. Vor allem am Beginn einer sozialwissenschaftlichen ForscherInnenkarriere müssen SoziologInnen zumeist mit auftrags- und projektgebundenen Tätigkeiten rechnen. Die Arbeitsmarktsituation dürfte den Studierenden der Soziologie auch bewusst sein, da sich 69% oft bzw. manchmal Sorgen um ihre diesbezüglichen Chancen machen. Nur 3% sehen ihre Arbeitschancen als gut an.¹⁵⁰

TIPP	Nur 20% der Studierenden haben eine klare Vorstellung von dem Bereich, in dem sie später arbeiten wollen. Für eine strategische Planung des Berufseinstiegs (fachliche Spezialisierung, Zusatzqualifikationen, berufspraktische Erfahrungen, Kontakte) empfiehlt es sich jedoch frühzeitig zu überlegen welchen Beruf und welche Branche man anstrebt.
-------------	--

Berufspraktische Erfahrungen während des Studiums erleichtern den Einstieg erheblich!

TIPP	Für angehende SoziologInnen gilt: Zu einem guten Berufseinstieg gehören außeruniversitäre Kontakte und möglichst viele berufspraktische Erfahrungen, die Relevanz für die beabsichtigte Berufsperspektive besitzen.
-------------	---

Dr. Erich Behrendt, Vorsitzender des Berufsverbands Deutscher Soziologen (BDS) und selbst Arbeitgeber in seiner Funktion als Chef einer Consultingfirma, hält den Nachweis von Arbeitspraxis für das A und O beim Berufseinstieg: „Eine gute Abschlussnote allein reicht nicht aus. Was zählt ist die außeruniversitäre Praxisnähe, die ein Bewerber während seines Studiums hatte.“ Abgeschlossene Promotionen bringen hingegen für Bewerbungen außerhalb des Wissenschaftsbetriebes wenig Vorteile. Zunächst war ein Praktikum verpflichtender Bestandteil des Bakkalaureatsstudiums; seit dem neuen Studienplan (WS 07/08) ist dieses jedoch nicht mehr obligatorisch – es wird den StudentInnen im eigenen Interesse dennoch dazu geraten.¹⁵¹ Oftmals werden die einschlägigen berufspraktischen Erfahrungen der Soziologie-AbsolventInnen nach Beendigung des Studiums als zu gering eingeschätzt. Derzeit ist zwar ein beachtlicher Teil der Soziologiestudierenden (in Wien 82%) durchgehend oder zumindest gelegentlich während des Studiums erwerbstätig, bei der Mehrzahl (in

Wien 65%) hat die Berufstätigkeit jedoch keinen fachlichen Bezug zur Soziologie.¹⁵² Es ist jedoch dringend anzuraten vor Beendigung des Studiums soziologie-nahe Projekterfahrung zu sammeln, da solchen BewerberInnen beim Berufseinstieg systematisch bevorzugt werden.

Berufserfahrungen bereits während des Studiums erhöhen nicht nur die praktischen Kenntnisse sondern auch die Anzahl berufsrelevanter Kontakte. Dieses soziale Kapital gilt insbesondere bei Soziologie-AbsolventInnen als die erfolgreichste Brücke in den Beruf.

Zusatzqualifikationen gefragt!

Niemand wird allein wegen seiner Praxiserfahrung eingestellt. Es stellt sich daher die Frage, welche Studieninhalte beruflich verwertbar sind: Während Allgemeine soziologische Theorie für deutsche AbsolventInnen¹⁵³ in der Berufspraxis nur von untergeordneter Bedeutung war, konnten die Statistik und die Methoden der empirischen Sozialforschung von denen, die hier im Studium ein Schwergewicht gelegt haben, dieses Wissen auch im Beruf verwenden. In abgeschwächter Form trifft dies auch auf die speziellen Soziologien zu: sofern sie Bereiche berühren, in denen auch Arbeitsplätze zu vergeben sind, sind sie relevant für eine berufliche Nutzung. Stellt man die verschiedenen Studieninhalte und die erforderlichen Berufsqualifikationen (aus Sicht der Befragten) gegenüber, so zeigt sich ein grundsätzliches Problem der soziologischen Ausbildungssituation: Es werden isolierte theoretische oder empirische Themen behandelt, ohne auf deren praktische Anwendbarkeit einzugehen. Desgleichen wird die zielorientierte Erarbeitung von Konzepten/Ergebnissen (in der Gruppe) und deren Präsentation wenig in der Ausbildung berücksichtigt. Gleichwohl sind dies Qualifikationen, die, wie auch nur ein Blick auf die Stellenanzeigen in einer Zeitung deutlich macht, neben der fachlichen Kompetenz für nahezu alle beruflichen Tätigkeitsfelder wichtig sind.

Eine grundlegende Voraussetzung für eine erfolgreiche Karriere als SoziologIn ist die Fähigkeit zum eigenständigen Arbeiten. Dies betrifft vor allem freiberufliche Projektarbeiten, wo zusätzlich die Entwicklung inhaltlicher Konzepte, analytische Fähigkeiten und berufsbezogene EDV-Kenntnisse (insbesondere sozialstatistische Programmpakete, z. B. SPSS) von Bedeutung sind. Daneben spielen persönliche Faktoren, wie etwa Eigeninitiative, Kommunikationsfähigkeit und Kreativität (Schaffung, Durchsetzung und Vermarktung eigener Forschungsprojekte) eine große Rolle.

Eine Möglichkeit eine an das Studium anschließende berufsorientierte Zusatzqualifikation zu erwerben bietet die Initiative „SOQUA – Sozialwissenschaftliche Berufsqualifizierung“¹⁵⁴ Drei außeruniversitäre Forschungsinstitute (SORA, FORBA und ZSI) vermitteln dabei „Kenntnisse über die sozialwissenschaftliche Forschungspraxis, Projektmanagement, qualitative und quantitative Methoden der angewandten Sozialwissenschaft sowie über zentrale Themen europäischer Sozialforschung“.¹⁵⁵ Die Teilnahme an den je zweijährigen Lehrgängen ist kostenlos. Der nächste beginnt voraussichtlich im Oktober 2010.

152 Studierenden- und AbsolventInnenbefragung am Institut für Soziologie der Universität Wien, 2005.

153 Welz, Frank. 1994. „Wo sind sie geblieben?“ Freiburger Soziologen in Studium und Beruf. Eine empirische Untersuchung über die Abschlussjahrgänge 1980 bis 1989. Freiburger Beiträge zur Soziologie 1/1994. Veröffentlicht durch die Universität.

154 Vgl.: www.soqua.net [23.1.2009].

155 Vgl.: www.soqua.net [23.1.2009].

149 Studierenden- und AbsolventInnenbefragung am Institut für Soziologie der Universität Wien, 2005.

150 Studierenden- und AbsolventInnenbefragung am Institut für Soziologie der Universität Wien, 2005.

151 Auskunft laut Veronika Madner vom Institut für Soziologie am 26.1.2009.

Berufseinstieg in die Privatwirtschaft

Die Zahl derjenigen Stellen, die direkt für SoziologInnen ausgeschrieben werden, ist und bleibt wahrscheinlich auch in Zukunft sehr gering. Gleichzeitig gewinnt bei vielen Unternehmen ein konkretes, passendes Bewerberprofil zunehmend mehr Gewicht als bestimmte Abschlüsse.

Wenn man bei der Durchsicht der Stellenanzeigen auch diejenigen mit beachtet, die an ganz andere Studiengänge gerichtet sind (z. B. BWL oder Psychologie) oder wo das Aufgabenfeld es nahelegt, dass die Soziologie gefragt sein könnte, erhöhen sich die Zahlen der verwertbaren Angebote. Hier bieten sich doch zahlreiche zusätzliche Möglichkeiten, d. h., man muss bewusst auch in Konkurrenz zu den AbsolventInnen anderer Fachwissenschaften auftreten. Damit dies auch erfolgreich ist, sollte man sich seiner Stärken und Schwächen bewusst sein.

Neben der Bewerbung auf einschlägige Stellenanzeigen in der überregionalen und Fachpresse bietet sich gerade für BerufsanfängerInnen die Möglichkeit, sich unaufgefordert zu bewerben. Wenn die persönlichen, bzw. fachlichen Voraussetzungen passen, bestehen durchaus Chancen, auf diese Art eine geeignete Stelle zu finden. Auch Unternehmen, die Trainee-Programme anbieten, kommen als Adressaten von Bewerbungen in Frage, da ca. ein Viertel dieser Unternehmen auch Geistes- und Sozialwissenschaftlern einen Berufseinstieg per Traineeprogramm bietet.

TIPP	Nicht allein die fachliche und persönliche Eignung ist ausschlaggebend für den Erfolg bei der Arbeitsplatzsuche. Fragen, die Form und Gestaltung von Bewerbungsunterlagen betreffen, werden häufig auch von hochqualifizierten BewerberInnen in ihrer Bedeutung unterschätzt. Die Bewerbung selbst sollte für jede Stelle bzw. jede Institution, bei der man sich bewirbt, maßgeschneidert sein. Besondere Fähigkeiten, erworbene Spezialkenntnisse und persönliche Interessen sollten stets im Hinblick auf gestellte Anforderungen präzise und wahrheitsgemäß dargelegt werden.
-------------	---

Berufseinstieg in die universitäre oder außeruniversitäre Forschung

Ein häufiger Berufseinstieg für SoziologInnen ist die außeruniversitäre Forschungstätigkeit. Meist suchen sie dabei um verschiedene Förderungsmöglichkeiten für Forschungsprojekte an; bei Stellen des öffentlichen Dienstes, aber auch bei Banken, Interessenvertretungen und zum Teil privaten Unternehmen existieren Fonds, die der Förderung bestimmter Forschungsvorhaben gewidmet sind. In Erfahrung bringen kann man derartige Forschungsprojekte meist über öffentliche Ausschreibungen z. B. in einschlägigen Zeitschriften und Zeitungen (Amtsblätter, z. B. Wiener Zeitung). Hilfreich können dabei auch informelle persönliche Kontakte sein.

Häufig erfolgt der Berufseinstieg über Projektarbeiten und die damit verbundene eigenständige Tätigkeit, weil sofortige fixe Anstellungen nach dem Studium selten sind. Solche ergeben sich oft erst nach mehrjähriger Projektarbeit, wenn man durch einschlägige Tätigkeiten genug praktische Erfahrung gesammelt und sich im fachlichen Bereich profiliert hat.

Der Grundstein für internationale Karrieren von SoziologInnen sind die entsprechenden fremdsprachlichen Fertigkeiten in Wort und Schrift. Da der Großteil der einschlägigen Fachliteratur für SoziologInnen auf Englisch publiziert wird, sind gute Kenntnisse in dieser Sprache unerlässlich.

Berufsverlauf¹⁵⁶

53 % der befragten AbsolventInnen des Instituts für Soziologie der Universität Wien geben an sehr oder eher schon fachadäquat beschäftigt zu sein. Beinahe die Hälfte der AbsolventInnen ist demnach kaum bis gar nicht fachadäquat beschäftigt. 60 % der Befragten sind unbefristet angestellt, in etwa eben so viele Vollzeitbeschäftigt. Der Großteil (80 %) sind sehr zufrieden bis zufrieden mit ihrer beruflichen Situation, nur 19 % machen sich oft Sorgen um die berufliche Zukunft. Dennoch wird allgemein von 71 % der AbsolventInnen die Arbeitsmarktsituation für SoziologInnen als nicht positiv beurteilt.

Karrieremöglichkeiten

Gelingt der Berufseinstieg in öffentliche Institutionen, wie etwa der Verwaltung oder an Universitäten, so können SoziologInnen dort bestimmte Berufskarrieren durchlaufen. Die anfangs meist befristeten Arbeitsverhältnisse werden nach einer gewissen Zugehörigkeit zu den jeweiligen Institutionen in unbefristete Dienstverhältnisse umgewandelt. UniversitätsassistentInnen steht durch Absolvierung der Habilitation der Weg zu einer Dozentur und in weiterer Folge zu einer ordentlichen oder außerordentlichen Professur offen. Da auch in Zukunft mit Einsparungen im universitären Bereich zu rechnen ist, dürften einige bestehende Planstellen für AssistentInnen und ProfessorInnen allerdings nicht nachbesetzt werden.

In der öffentlichen Verwaltung und in Interessenvertretungen erlangen viele SoziologInnen Leitungsfunktionen (z. B. für Abteilungen, Referate, Gruppen und Sektionen).

In der Privatwirtschaft erreichen SoziologInnen bei guter Leistung und anderen Qualifikationen (z. B. Fähigkeit zur MitarbeiterInnenführung), Leitungspositionen von wissenschaftlichen Abteilungen oder andere höher dotierte und verantwortungsvolle Tätigkeiten. Neben der fachlichen Qualifikation sind in erster Linie die persönlichen Eigenschaften (unter anderem auch Taktik und Verhandlungsgeschick) ausschlaggebend für den beruflichen Aufstieg. In Sozialberufen sind aufgrund der flachen hierarchischen Struktur zumeist keine großen Karriereschritte möglich.

6.7.5 Berufsorganisationen und Vertretungen

Die Interessensvereinigung der österreichischen SoziologInnen ist die Österreichische Gesellschaft für Soziologie (ÖGS) in Wien (www.oegs.ac.at), die jährlich den Österreichischen Kongress für Soziologie veranstaltet und vierteljährlich die Österreichische Zeitschrift für Soziologie herausgibt. Das Äquivalent auf europäischer Ebene ist die European Sociological Association (ESA, www.valt.helsinki.fi/esa), auf internationaler Ebene die International Sociological Association (ISA, www.ucm.es/info/isa).

Der Verband der Marktforscher Österreichs (VMÖ) in Wien vertritt die Interessen der in Markt- und Meinungsforschungsinstituten arbeitenden Personen (www.vmo.at).

Als Dachverband für Sozial- und WirtschaftswissenschaftlerInnen fungiert der Verband österreichischer Wirtschaftsakademiker (VÖWA) in Wien, dieser unterhält auch einige Landesgruppen (www.voewa.at).

¹⁵⁶ Studierend- und AbsolventInnenbefragung am Institut für Soziologie der Universität Wien, 2005.

6.8 Statistik

6.8.1 Aufgabengebiete

Die Statistik löst Probleme auf der Basis empirischer Daten (Daten aus Erhebungen, Befragungen, Beobachtungen und Messungen). StatistikerInnen beschäftigen sich dabei mit der Sammlung, Aufbereitung und Interpretation dieser Daten.

Mit Hilfe verschiedener statistischer Methoden bereiten StatistikerInnen die Daten dahingehend auf, dass sie für verschiedene Zwecke verwendet werden können: die Darstellung von Maßzahlen (z. B. Verbraucherpreisindex), die Prognose (z. B. Wahlhochrechnung) oder die Wahrscheinlichkeitsstatistik (z. B. Tests, Schätzungen). Ziel ist die Entscheidungsfindung in komplexen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Bereichen.

Da statistische Methoden nicht Selbstzweck sind, sondern immer in einem bestimmten fachlichen Kontext stehen, ist die Statistik in den meisten Fällen eine Beratungsinstanz für WissenschaftlerInnen anderer Disziplinen (z. B. PsychologInnen, SoziologInnen, Sozial-, Human- und WirtschaftsgeographInnen, Betriebswirtinnen/-wirte, Volkswirtinnen/-wirte, MedizinerInnen, RechtswissenschaftlerInnen).

6.8.2 Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten

Die wichtigsten Arbeitsfelder für StatistikerInnen liegen traditionell im öffentlichen Bereich: Statistische Ämter (wie Statistik Austria oder die Statistischen Landesämter), statistische Abteilungen von Ministerien, Landesregierungen, Stadt- und Gemeindeverwaltungen, Sozialversicherungsträger, Arbeitsmarktservice, Berufsverbände und Interessenvertretungen sowie Forschung und Lehre an Universitäten bzw. außeruniversitären Forschungsinstituten. Weitere Arbeitsfelder für StatistikerInnen sind die medizinische Statistik (Krankenhäuser), die Pharmaindustrie und die Statistik in der Biologie.

In Banken eröffnen sich Berufsmöglichkeiten für StatistikerInnen, die Zusatzqualifikationen in statistischen Methoden der Betriebswirtschaftslehre aufweisen, z. B. im Bereich der Budgetplanung, der Datenkontrolle sowie der Finanzmathematik. Weiters gibt es Berufsfelder für StatistikerInnen in der Markt- und Meinungsforschung (entweder in eigenständigen Instituten oder in Abteilungen von Großbetrieben für Marktforschung, Kontrolle und Distribution) sowie in der technisch-industriellen Statistik (Qualitätskontrolle). Schließlich sind StatistikerInnen häufig in beratenden Funktionen für verschiedene Fachleute bei der Organisation der Erhebung, der Stichprobenauswahl und der Planung des Erhebungsablaufes eingesetzt.

Sozialstatistik

StatistikerInnen im Bereich der Sozialstatistik sind mit der Erhebung, der Darstellung und der Interpretation von Daten über die Zusammensetzung und Veränderung der Gesellschaft beschäftigt, woraus sich Aussagen über deren Regional-, Wirtschafts- und Bevölkerungsstruktur ableiten lassen. Mit Hilfe von Zeitreihen (Vergleich von zu verschiedenen Zeitpunkten auf die gleiche Weise gewonnenen Datensätzen) kann der Einfluss verschiedener Faktoren auf das soziale Geschehen festgestellt werden. Die wichtigsten Beispiele dafür sind etwa die soziale Gliederung der Bevölkerung (Gebur-

ten, Sterblichkeit, Eheschließungen etc.), deren Lebens- und Arbeitsverhältnisse (Arbeitslosigkeit und Beschäftigung) sowie deren Einkommens- und Besitzverhältnisse.

Arbeitsmöglichkeiten in der Sozialstatistik gibt es meist in der amtlichen Statistik (Statistik Austria, Ministerien), aber auch in außeruniversitären Forschungsinstituten und bei Interessenvertretungen.

Wirtschaftsstatistik

WirtschaftsstatistikerInnen in der amtlichen und halbamtlichen Statistik beschäftigen sich mit der Erfassung objektiver Wirtschaftsdaten. Sie beobachten das wirtschaftliche Geschehen anhand des Einsatzes von Prozessstatistiken (mit periodischen Voll- und Teilerhebungen über Arbeitsstätten und Beschäftigungsstand, über das Konsumverhalten, über das Geld- und Kreditwesen oder auch über die Entwicklung der Preise). Ihr Ziel ist die möglichst komplette Darstellung der Merkmalsausprägungen aller Akteure (Wirtschaftstreibenden) im Wirtschaftsgeschehen und ihrer ökonomischen Tätigkeiten (z. B. Produktion, Zahlungen, Steuerleistungen). Sie sind darüber hinaus in beratenden Funktionen für WirtschaftsforscherInnen tätig, um die Rolle der einzelnen Einflussfaktoren auf Wirtschaftsstatistiken zu erläutern. Dabei sind sie mit der Analyse der Zusammenhänge und Ursachen der wirtschaftlichen Phänomene und Entwicklungsprognosen beschäftigt (Produktivitätsprognosen oder Konjunkturprognosen). Als notwendige Zusatzqualifikation in der Wirtschaftsstatistik kann eine fundierte ökonomische Ausbildung (vor allem in Volkswirtschaftslehre) vorausgesetzt werden. Arbeitsmöglichkeiten bieten sich hier in erster Linie in der amtlichen Statistik (Ministerien, Statistik Austria) sowie in Interessenvertretungen oder im Wirtschaftsforschungsinstitut (WIFO).

Im betriebswirtschaftlichen Bereich haben StatistikerInnen mit den entsprechenden Zusatzqualifikationen Arbeitsmöglichkeiten z. B. in Banken bei der Budgetplanung und Datenkontrolle. BetriebsstatistikerInnen sind darüber hinaus mit der Erhebung von Daten des betrieblichen Rechnungswesens beschäftigt sowie mit der Organisation der Erhebung von Marktforschungsdaten, deren Analyse und der Erstellung von Statistiken im Rahmen der Vorratsplanung, Lagerhaltung und Produktentwicklung. In diesem Zusammenhang ist ein fundiertes betriebswirtschaftliches Wissen erforderlich (Finanzwirtschaft, Controlling oder betriebliches Rechnungswesen).

StatistikerInnen in der Medizin und im Pharma-Bereich

In diesen Bereichen sind StatistikerInnen insbesondere mit Auswertungen von Datenmengen beschäftigt, die aus naturwissenschaftlichen Versuchsreihen stammen. In Zusammenarbeit mit SpezialistInnen der jeweiligen Fachgebiete können daraus Analysen und Prognosen abgeleitet werden. So kann in der Medizinstatistik eine Analyse der Häufigkeit von Krankheitsbildern in verschiedenen sozialen Schichten erhoben oder auch die Überprüfung der Einflüsse von Arbeitsverhältnissen auf die Verteilung verschiedener Krankheiten in der Bevölkerung vorgenommen werden. Ein weiteres Einsatzgebiet in der medizinischen Statistik liegt in der Organtransplantationsmedizin, wo StatistikerInnen Transplantationsregister führen, sämtliche verfügbaren Daten und ausgewerteten Informationen über potenzielle OrganspenderInnen und OrganempfängerInnen zusammentragen und so eine Datengrundlage zur Beurteilung der Organverträglichkeit schaffen. In der Pharma-Industrie

kann durch die Erstellung und Auswertung von Testverfahren die Zuverlässigkeit und Wirksamkeit von neuen Medikamenten getestet werden.

StatistikerInnen in der Wissenschaft und Forschung

StatistikerInnen im wissenschaftlichen Bereich beschäftigen sich hauptsächlich mit Fragen der Entwicklung neuer Verfahren für statistische Untersuchungen und Anwendungsgebiete und der systematischen Verbesserung statistischer Methoden zu mehr Wirksamkeit und Genauigkeit. Wissenschaft und Forschung im statistischen Bereich wird vor allem an den Universitäten betrieben.

Weitere Beschäftigungsbereiche für StatistikerInnen

Für StatistikerInnen in der Privatwirtschaft ergeben sich eine Reihe weiterer Betätigungsfelder. Sie beantworten Fragen der Qualitätskontrolle durch die Erstellung technisch-industrieller Statistiken. Konkret geht es dabei um die Überprüfung von Toleranzgrenzen bei möglichen Abweichungen von der Produktionsnorm.

StatistikerInnen in der Markt- und Meinungsforschung sind mit dem Vergleich von Datenreihen, die aus Befragungen über das Kaufverhalten, Wählerverhalten und Parteipräferenzen gewonnen wurden, beschäftigt. Sie untersuchen die Zusammenhänge zwischen sozialer Herkunft und der allgemeinen Einstellung zu verschiedenen politischen Fragen oder die Chancen neuer Produkte auf dem Markt.

Bei Versicherungen sind StatistikerInnen mit Zusatzkenntnissen in Versicherungsmathematik unter anderem mit der Auswertung von Schadensfällen beschäftigt und liefern damit Entscheidungsgrundlagen zur Kalkulation von Versicherungsbeiträgen.

Daneben gibt es noch einige Nischenbereiche, in denen StatistikerInnen tätig sind, wie z. B. Kriminalstatistik, Umweltstatistik oder Geostatistik. Einen sehr guten Überblick über das breite Feld der Statistik – sowohl was Ausbildung als auch das spätere Berufsleben betrifft, wurde 2007 vom Institut für Statistik als Information für potenzielle Studenten online gestellt.¹⁵⁷ Im Anhang berichten diverse AbsolventInnen von ihren Erfahrungen während des Studiums und ihrem weiteren Werdegang.

Internationale Beschäftigungsfelder

Internationale Berufskarrieren gibt es nach mehrjähriger Praxis in den statistischen Abteilungen multinationaler Unternehmen, aber auch in internationalen Organisationen, z. B. der internationalen Arbeitsorganisation (ILO), dem Europäischen Statistischen Amt (EUROSTAT), in den Vereinten Nationen (UNO) oder auch in der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD).

StatistikerInnen, die in Verwaltungsinstitutionen der Europäischen Union arbeiten möchten, müssen sich einem mehrstufigen Auswahlverfahren unterziehen. Angehörige verschiedener Institutionen und Interessenvertretungen können aber auch von diesen für begrenzte Zeit ins Ausland geschickt werden.

¹⁵⁷ Vgl.: http://public.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/inst_statistik_decisionsupport/Studien-info-Broschuere2007.pdf [2.2.2009].

Neue Aufgabenfelder für StatistikerInnen

Eine zukunftsreiche Entwicklung ist die Schaffung des Zugriffs auf verschiedenste Datenbanken, um dadurch anwendungsorientierte Antworten auf diverse Fragestellungen (z. B. Feststellung von Kreditwürdigkeit bei Bankgeschäften, Feststellung von Risikogruppen) zu bekommen. Positive Entwicklungen am Arbeitsmarkt zeichnen sich auch im Bereich der Computational Statistics (Entwicklung spezieller Lösungsstrategien am Computer durch Simulationen) und der statistischen Datenverarbeitung ab, ebenso wie bei statistischen Anwendungen im Internet, in der Versicherungsmathematik und in den quantitativen Methoden der Betriebswirtschaftslehre. Weiters eröffnen die Bereiche Umweltgeographie (z. B. Statistiken über Schadstoffbelastungen) und die Entwicklung bzw. Betreuung geographischer Informationssysteme interessante Perspektiven, wobei vor allem an Universitäten und außeruniversitären Forschungsinstituten sowie in mit Raumplanung und Raumordnung befassten Unternehmen und Instituten Arbeitschancen vorhanden sind.

6.8.3 Beschäftigungssituation

Relativ geringe Nachfrage am Arbeitsmarkt, aber derzeit noch kein Grund zur Sorge

Generell ist der Bedarf an AbsolventInnen der Studienrichtung Statistik trotz der großen Nachfrage nach statistischen Methoden relativ klein. Aufgrund der nicht allzu großen Studierendenkontingente findet aber ein Großteil der Statistik-AbsolventInnen einen ausbildungsadäquaten Beruf (zumeist im Angestelltenverhältnis). Durch die Einsparungsmaßnahmen im öffentlichen Dienst bzw. durch die Sättigung am eher beschränkten Arbeitsmarkt könnten Statistik-AbgängerInnen aber schon bald mit Problemen in der Arbeitsplatzfindung konfrontiert werden. Als größtes Manko der Statistikausbildung wird ihre mangelnde Bekanntheit in der Wirtschaft angesehen (fehlende Verankerung im Bewusstsein der entsprechenden Unternehmen und Institutionen).

Im öffentlichen Dienst (Statistik Austria, Ministerien, Magistrate) arbeiten StatistikerInnen mit guten fachlichen Qualifikationen in vielen Abteilungen, zusätzlich gibt es hier auch viele AbsolventInnen, die aufgrund ihrer technischen Fähigkeiten etwa im Bereich der Programmplanung, Prognosen und Hochrechnungen eine Anstellung finden (allerdings derzeit beschränkte Einstiegsmöglichkeiten durch die Situation im öffentlichen Dienst).

Konkurrenz durch FachwissenschaftlerInnen mit guten statistischen Kenntnissen

FachwissenschaftlerInnen mit guten statistischen Kenntnissen gelten als große Konkurrenz für StatistikerInnen, wobei (technische) MathematikerInnen eher im Bereich der Forschung und Lehre und WirtschaftsinformatikerInnen in Berufen der elektronischen Datenverarbeitung ähnliche Positionen anstreben.

Chancen am Arbeitsmarkt

Als Wachstumsbereich für StatistikerInnen kann die Pharmazie angesehen werden. Internationale Publikationen in verschiedenen Wissenschaften finden häufig nur noch dann Anerkennung, wenn

ihre Aussagen durch Statistiken untermauert sind, weiters gibt es einen Trend hin zu immer genaueren Statistiken (größere Datenmengen, höhere Genauigkeit der Prognosen). Derartige Trends könnten einen weiteren Bedarf an entsprechenden ExpertInnen wecken, sind allerdings durch ihre Abhängigkeit von konjunkturellen Entwicklungen schwer vorauszusehen.

TIPP	Für StatistikerInnen ist es besonders wichtig sich rechtzeitig zusätzliche Qualifikationen anzueignen. Grundkenntnisse in der beruflich angestrebten Fachrichtung sind als Ergänzung zu den Kenntnissen im Bereich Statistik beim Berufseinstieg oft entscheidend.
-------------	--

Zukünftig werden StatistikerInnen vermehrt mit neuen Möglichkeiten der Datengewinnung und Datenverarbeitung konfrontiert werden. Die Kenntnis innovativer Entwicklungen im Bereich der Informationstechnologie (z. B. Internet) könnte sich deshalb als entscheidender Vorteil am Arbeitsmarkt erweisen.

6.8.4 Beruflicher Werdegang: Berufsfindung, Berufseinstieg, Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten

Kontakte durch Praktika und Nebenjobs können den Berufseinstieg sehr erleichtern

Auch für StatistikerInnen gilt der Grundsatz, möglichst viele Kontakte zu möglichst vielen potenziellen Arbeitgebern aufzunehmen. Deshalb erweist es sich meist als positiv, bereits während des Studiums fachbezogen in Ferialjobs, Nebenjobs, Praktika oder im Rahmen von Diplomarbeiten gearbeitet zu haben.

Aufgrund der etwas geringeren Bekanntheit der Studienrichtung Statistik gibt es meist nur wenige Stelleninserate, die speziell auf Statistik-AbsolventInnen zugeschnitten sind. Die Berufsfindung von StatistikerInnen verläuft meist über Kontakte, die sie durch Arbeiten mit Fachbezug, etwa nebenberufliche Tätigkeiten während des Studiums, Projekte bei Privatfirmen (in Form von Diplomarbeiten) knüpfen. Daraus ergibt sich häufig der Einstieg ins Berufsleben. Gute Chancen haben StatistikerInnen mit Spezialisierungen auf sozial- und wirtschaftswissenschaftliche Fächer in betriebswirtschaftlichen Funktionen. Auch Positionen im Bereich der Finanz- und Versicherungsmathematik gelten als aussichtsreiche berufliche Alternativen.

Vorgefertigte Berufswege bilden die Ausnahme

Auch für StatistikerInnen erweist sich bei der Berufssuche das persönliche Engagement als wesentliches Element.

Vorgefertigte Berufswege finden sich für StatistikerInnen nur in Ausnahmefällen. Gerade deshalb variieren die Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten für StatistikerInnen im Zusammenhang mit den an sie gestellten Anforderungen besonders stark.

Anforderungen beim Berufseinstieg

In erster Linie wird von StatistikerInnen ein ausgeprägtes logisch-analytisches Denkvermögen und wissenschaftliches Arbeiten erwartet. Als fachliche Qualifikation werden bei vielen StatistikerInnen nicht nur der Umgang mit statistischen Methoden und der damit verbundenen Softwares vorausge-

setzt, sondern auch Programmiersprachenkenntnisse, um eine bessere Aufbereitung von Daten in den bereits vorhandenen Programmpaketen zu erreichen.

Fachliche Kenntnisse im Bereich der Statistik allein sind eine notwendige Grundlage, aber ohne zusätzliche Qualifikationen für den Berufseinstieg und die erfolgreiche Berufsausübung nicht ausreichend. Deshalb sind für StatistikerInnen Grundkenntnisse in den verschiedensten Fachrichtungen erforderlich, wobei es – abhängig von den Betätigungsfeldern – unterschiedliche Anforderungen gibt. Die Aneignung solcher Fachkenntnisse erfordert viel Eigeninitiative der Studierenden, wenngleich einzelne Spezialisierungen während des Studiums angeboten werden (z. B. Betriebswirtschaft, Volkswirtschaft, Soziologie, Recht, Psychologie, Demographie, Biometrie). Wer gerne im Bankwesen oder in der technischen Statistik arbeiten möchte, muss spezielle Vorlesungen entsprechender wirtschaftlicher (VWL, BWL) oder technischer Studienrichtungen besuchen. Auch vertiefte Spezialkenntnisse z. B. im Bereich der Geoinformationssysteme müssen in Lehrveranstaltungen außerhalb des Statistik-Studiums erworben werden.

Dementsprechend ist eine rasche Auffassungsgabe und Lernbereitschaft in den verschiedenen Bereichen notwendig, um im Berufsleben in kurzer Zeit Bewertungen statistischer Problemstellungen abzugeben. Organisationstalent für die Planung und Durchführung von Forschungsprojekten sowie die Fähigkeit zur Teamarbeit (vor allem mit anderen WissenschaftlerInnen) sind ebenfalls grundlegende Erfordernisse für eine erfolgreiche Karriere. Hinzu kommen Fähigkeiten im Bereich der Präsentationstechnik, um äußerst komplexe Ergebnisse statistischer Untersuchungen allgemein verständlich erklären zu können.

Um in internationalen Unternehmen als StatistikerIn Fuß zu fassen, sind gute Fremdsprachenkenntnisse unbedingt erforderlich (auch in Österreich ist die Firmensprache in einzelnen internationalen Unternehmen Englisch). Als weitere Fremdsprache ist – vor allem für eine Beschäftigung in einer Institution der Europäischen Union – Französisch sehr zu empfehlen.

Training on the job bei Berufsantritt

Zentraler Bestandteil für die meisten StatistikerInnen ist bei Berufsantritt das so genannte training on the job. Das Statistik-Studium als solches stellt keine hinreichende Qualifikation für die einwandfreie Ausübung eines Berufes dar, vielmehr muss jeder Beruf mit den mitgebrachten Voraussetzungen aus dem Studium in der Praxis erlernt werden.

Größtenteils Anstellungsverhältnisse

Die meisten Statistik-AbsolventInnen erhalten nach Abschluss des Studiums eine Arbeit im Angestelltenverhältnis. Ein kleinerer Teil beginnt als ProjektmitarbeiterIn auf freiberuflicher Basis oder als BeraterIn auf der Basis von Werkverträgen. Dabei sammeln sie wichtige Berufserfahrungen, wie etwa Projektmanagement, Präsentationstechniken oder spezifische Fachkenntnisse.

Berufsverlauf und Karrieremöglichkeiten

In fast jedem Beruf für StatistikerInnen gibt es die Notwendigkeit, sich nach dem Berufseinstieg durch große Lernbereitschaft zu etablieren. Nach dieser Einschulungsphase ergeben sich meist unterschiedliche Berufsverläufe, die sehr eng mit dem eigentlichen Tätigkeitsbereich der/des einzel-

nen verbunden sind. Die Aufstiegsmöglichkeiten für StatistikerInnen sind innerbetrieblich meist bis in die Abteilungs- oder Projektleiterebene gegeben, wobei sie mit Projektleitungsaufgaben bis hin zur vollständig eigenverantwortlichen Projektabwicklung (Planung, Kalkulation, Durchführung und Kontrolle, Interpretation und Präsentation) betraut werden. Nur sehr selten ergeben sich darüber hinaus Karrierechancen; wenn, dann am ehesten durch den Erwerb sehr spezifischer Kenntnisse, wie sie z. B. durch Management-Zusatzausbildungen vermittelt werden.

Weiterbildungsmöglichkeiten

In Österreich gibt es nur relativ wenige fachspezifische Weiterbildungsmöglichkeiten für StatistikerInnen. Beispiele sind etwa die Fachtagungen der Österreichischen Statistischen Gesellschaft (www.osg.or.at), Weiterbildungskurse der Statistik Austria (www.statistik.at), Kolloquien am Institut für Statistik an der Universität Wien oder ein zweijähriger Lehrgang des Instituts für Höhere Studien, Abteilung Finanzwirtschaft (www.ihs.ac.at), an dem auch einzelne Kurse angeboten werden. Zusätzlich besteht für StatistikerInnen die Möglichkeit, sich in speziellen Themen in Form von Universitätslehrgängen weiterzubilden. Als Beispiele seien die Universitätslehrgänge für Markt- und Meinungsforschung oder für Geographische Informationssysteme angeführt.

An internationalen Weiterbildungsangeboten gibt es ein Trainingsprogramm für europäische StatistikerInnen („Ausbildung von europäischen StatistikerInnen“ des Europäischen Statistischen Amtes EUROSTAT), in dem Kurse zu verschiedenen statistischen Themen abgehalten werden.

StatistikerInnen im öffentlichen Dienst können ein dreimonatiges Praktikum in Brüssel mit dem Ziel des Erfahrungsaustausches mit anderen Ministerien zu fachspezifischen Themen besuchen. Notwendig dafür ist die Kenntnis zweier Fremdsprachen.

TIPP	Für StatistikerInnen ist als Weiterbildungsmöglichkeit schon während des Studiums die Absolvierung eines Auslandssemesters sehr zu empfehlen. Im angloamerikanischen Raum gibt es viele Universitäten mit Statistik als Fachrichtung, die ein sehr hohes Ausbildungsniveau haben (durch den höheren Stellenwert der Angewandten Statistik als Wissenschaft und die damit verbundene höhere gesellschaftliche Akzeptanz in Nordamerika).
-------------	---

6.8.5 Berufsorganisationen und Vertretungen

Die wissenschaftliche Vereinigung für österreichische StatistikerInnen, die Österreichische Statistische Gesellschaft (OSG; www.osg.or.at), bemüht sich um die Weiterbildung ihrer Mitglieder (z. B. durch Fachseminare und Vorträge) und betreibt Öffentlichkeitsarbeit für die Verbesserung des Bildes der Statistik als Wissenschaft. Auf der Homepage ist auch eine Jobbörse zu finden.

StatistikerInnen können die Mitgliedschaft im Verband Österreichischer Wirtschaftsakademiker (VOEWA; www.voewa.at) beantragen, ebenso die Mitgliedschaft in der Österreichischen Computer Gesellschaft (OCG; www.ocg.at).

Auf internationaler Ebene gibt es schließlich das International Statistical Institute (ISI; www.isi.cbs.nl), welches die Weiterbildung von ExpertInnen betreibt und Fachzeitschriften herausgibt, die auch über das Internet gelesen werden können.

7 Adressen

7.1 Landesgeschäftsstellen des AMS

Arbeitsmarktservice Burgenland Permaystraße 10 7000 Eisenstadt Tel.: 02682 692 Fax: 02682 692-990 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr E-Mail: ams.burgenland@ams.at	Arbeitsmarktservice Steiermark Babenbergerstraße 33 8020 Graz Tel.: 0316 7081 Fax: 0316 7081-190 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr E-Mail: ams.steiermark@ams.at
Arbeitsmarktservice Oberösterreich Europaplatz 9 4021 Linz Tel.: 0732 6963-0 Fax: 0732 6963-20590 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr Telefonservice: Mo–Do 7.30–17, Fr 16 Uhr E-Mail: ams.oberoesterreich@ams.at	Arbeitsmarktservice Tirol Andreas Hofer Straße 44 6020 Innsbruck Tel.: 0512 584664 Fax: 0512 584664-190 Öffnungszeiten: Mo–Fr 8–16 Uhr E-Mail: ams.tirol@ams.at
Arbeitsmarktservice Kärnten Rudolfsbahngürtel 42 9021 Klagenfurt Tel.: 0463 3831 Fax: 0463 3831-190 Öffnungszeiten: Mo–Fr 7.30–15.30 Uhr E-Mail: ams.kaernten@ams.at	Arbeitsmarktservice Vorarlberg Rheinstraße 33 6901 Bregenz Tel.: 05574 691-0 Fax: 05574 69180-160 Öffnungszeiten: Mo–Do 8–16, Fr 8–12 Uhr E-Mail: ams.vorarlberg@ams.at
Arbeitsmarktservice Niederösterreich Hohenstaufengasse 2 1013 Wien Tel.: 01 53136 Fax: 01 53136-177 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr E-Mail: ams.niederosterreich@ams.at	Arbeitsmarktservice Wien Landstraßer Hauptstraße 55–57 1030 Wien Tel.: 01 87871 Fax: 01 87871-50490 Telefonservice: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–15.30 Uhr E-Mail: ams.wien@ams.at
Arbeitsmarktservice Salzburg Auerspergstraße 67a 5020 Salzburg Tel.: 0662 8883 Fax: 0662 8883-7090 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–17, Fr 7.30–15.30 Uhr E-Mail: ams.salzburg@ams.at	Homepage des AMS Österreich mit Einstiegsportal zu allen Homepages der AMS-Landesgeschäftsstellen: www.ams.at

7.2 BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS

An rund 65 Standorten in ganz Österreich bieten die BerufsInfoZentren des AMS modern ausgestattete Mediatheken mit einer großen Fülle an Informationsmaterial. Broschüren, Info-Mappen, Videofilme und PCs stehen gratis zur Verfügung. Die MitarbeiterInnen der BerufsInfoZentren helfen gerne, die gesuchten Informationen zu finden. Sie stehen bei Fragen zu Beruf, Aus- und Weiterbildung sowie zu Arbeitsmarkt und Jobchancen zur Verfügung.

BIZ im Burgenland	
Eisenstadt Tel.: 02682 693-213 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr	Neusiedl am See Tel.: 02167 8820-413 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr
Oberwart Tel.: 03352 32208-614 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr	Stegersbach Tel.: 03326 52312-730 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr
BIZ in Kärnten	
Feldkirchen Tel.: 04276 2162 Öffnungszeiten: Mo–Fr 12–15.30 Uhr	Hermagor Tel.: 04282 2061 Öffnungszeiten: Mo–Fr 8–15.30 Uhr
Klagenfurt Tel.: 0463 3832 Öffnungszeiten: Mo–Fr 8–15.30 Uhr	Spittal an der Drau Tel.: 04762 5656 Öffnungszeiten: Mo–Fr 8–15.30 Uhr
St. Veit an der Glan Tel.: 04212 4343 Öffnungszeiten: Mo–Fr 8–15.30 Uhr	Villach Tel.: 04242 3010 Öffnungszeiten: Mo–Fr 8–15.30 Uhr
Völkermarkt Tel.: 04232 2424 Öffnungszeiten: Mo–Fr 8–15.30 Uhr	Wolfsberg Tel.: 04352 52281 Öffnungszeiten: Mo–Fr 8–15.30 Uhr
BIZ in Niederösterreich	
Baden Tel.: 02252 201-0 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr	Gänserndorf Tel.: 02282 3535 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr
Hollabrunn Tel.: 02952 2207-0 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr	Krems Tel.: 02732 82546 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr
Mödling Tel.: 02236 805 Öffnungszeiten: Mo–Di 9–12, Mi 9–17, Do geschlossen, Fr 9–12 Uhr	Melk Tel.: 02752 50072 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr
Neunkirchen Tel.: 02635 62841 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr	St. Pölten Tel.: 02742 309 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr
Tulln Tel.: 02272 62236 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr	Wiener Neustadt Tel.: 02622 21670 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr

BIZ in Oberösterreich	
Braunau Tel.: 07722 63345 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr	Eferding Tel.: 07272 2202 Öffnungszeiten: Mo–Do 8–16, Fr 8–13 Uhr
Freistadt Tel.: 07942 74331 Öffnungszeiten: Mo–Fr 8–12, Di 12–16 Uhr	Gmunden Tel.: 07612 64591 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr
Grieskirchen Tel.: 07248 62271 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr	Kirchdorf Tel.: 07582 63251 Öffnungszeiten: Mo–Do 8–15 Uhr
Linz Tel.: 0732 6903 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr	Perg Tel.: 07262 57561 Öffnungszeiten: Mo–Fr 8–12, Di 8–15.30 Uhr
Ried im Innkreis Tel.: 07752 84456 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr	Rohrbach Tel.: 07289 6212 Öffnungszeiten: Mo–Fr 7.30–12 Uhr
Schärding Tel.: 07712 3131 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr	Steyr Tel.: 07252 53391 Öffnungszeiten: Di–Fr 8–12, Mi 12.30–15.30 Uhr
Vöcklabruck Tel.: 07672 733 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr	Wels Tel.: 07242 619 Öffnungszeiten: Mo–Fr 8–12, Di 13–16 Uhr
BIZ in Salzburg	
Bischofshofen Tel.: 06462 2848-1140 Öffnungszeiten: Mo–Fr 7.30–15.30 Uhr	Salzburg Tel.: 0662 8883-4820 Öffnungszeiten: Mo–Fr 7.30–15.30 Uhr
Zell am See Tel.: 06542 73187-6337 Öffnungszeiten: Mo, Di, Do, Fr 8–12, Mi 8.30–16 Uhr	
BIZ in der Steiermark	
Deutschlandsberg Tel.: 03462 2947-803 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr	Feldbach Tel.: 03152 4388-50 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr
Graz Tel.: 0316 7080607-903 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr	Hartberg Tel.: 03332 62602-55 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr
Knittelfeld Tel.: 03512 82591-103 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr	Leibnitz Tel.: 03452 82025-805 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr
Leoben Tel.: 03842 43545-616803 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr	Liezen Tel.: 03612 22681-60 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr
Mürzzuschlag Tel.: 03852 2180-13 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr	

BIZ in Tirol	
Imst Tel.: 05412 61900 Öffnungszeiten: Mo–Do 8.30–16, Fr 8.30–15 Uhr	Innsbruck Tel.: 0512 5903-200 Öffnungszeiten: Mo, Mi 8–16, Di, Do 8–12, Fr 8–15 Uhr
Kitzbühel Tel.: 05356 62422 Öffnungszeiten: Mo–Do 8–12, 13–15.30, Fr 8–12 Uhr	Kufstein Tel.: 05372 64891 Öffnungszeiten: Mo–Do 8–16, Fr 8–15 Uhr
Landeck Tel.: 05442 62616 Öffnungszeiten: Mo–Do 8–16, Fr 8–15 Uhr	Lienz Tel.: 04852 64555 Öffnungszeiten: Mo–Do 8–16, Fr 8–15 Uhr
Reutte Tel.: 05672 624040 Öffnungszeiten: Mo–Do 8–15.30, Fr 8–15 Uhr	Schwaz Tel.: 05242 62409 Öffnungszeiten: Mo–Do 8–16, Fr 8–15 Uhr
BIZ in Vorarlberg	
Bludenz Tel.: 05552 62371 Öffnungszeiten: Mo–Do 8–16, Fr 8–12 Uhr	Bregenz Tel.: 05574 691 Öffnungszeiten: Mo–Do 8–16, Fr 8–12 Uhr
BIZ in Wien	
1060 Wien, Gumpendorfer Gürtel 2b Tel.: 01 87871-30299 (neu ab 16. November 2009)	1160 Wien, Huttengasse 25 Tel.: 01 87871-27299
1100 Wien, Laxenburger Straße 18 Tel.: 01 87871-24299	1210 Wien, Schloßhofer Straße 16–18 Tel.: 01 87871-28299
1130 Wien, Hietzinger Kai 139 Tel.: 01 87871-26299	

7.3 Kammer für Arbeiter und Angestellte

Arbeitsrechtliche Abteilungen der zentralen Kammer für Arbeiter und Angestellte Ihres Bundeslandes können Ihnen Auskunft geben, welche Abteilungen beziehungsweise welche Arbeiterkammer in Ihrer Wohnumgebung für Ihre spezifischen arbeitsrechtlichen Fragen zuständig ist.

Burgenland Wiener Straße 7 7000 Eisenstadt Tel.: 02682 740-0 Arbeitsrecht: E-Mail: Petra_Scherr@akbgld.at	Steiermark Hans Resel Gasse 8–14 8020 Graz Tel.: 05 7799-0 E-Mail: arbeitsrecht@akstmk.at
Kärnten Bahnhofplatz 3 9021 Klagenfurt Tel.: 050 477-1000 E-Mail: arbeiterkammer@akktn.at	Tirol Maximilianstraße 7 6010 Innsbruck Tel.: 0800 225522-1414 (kostenlos aus ganz Tirol) E-Mail: arbeitsrecht@ak-tirol.com

Niederösterreich Windmühlgasse 28 1060 Wien Servicehotline: 05 7171 E-Mail: Onlineanfrage auf Homepage	Vorarlberg Widnau 2–4 6800 Feldkirch Tel.: 050 258-0 E-Mail: webmaster@ak-vorarlberg.at
Oberösterreich Volksgartenstraße 40 4020 Linz Tel.: 050 6906-1 E-Mail: rechtsscchutz@akooe.at	Wien Prinz-Eugen-Straße 20–22 1040 Wien Tel.: 01 50165-0 E-Mail: Onlineanfrage auf Homepage
Salzburg Markus-Sittikus-Straße 10 5020 Salzburg Tel.: 0662 8687-88 E-Mail: kontakt@ak-sbg.at	Homepage: www.arbeiterkammer.at

7.4 Wirtschaftskammern Österreichs

Wirtschaftskammer Burgenland Robert-Graf-Platz 1 7000 Eisenstadt Tel.: 05 90907 Internet: www.wko.at/bgld E-Mail: wkbgld@wkbgld.at	Wirtschaftskammer Steiermark Körblergasse 111–113 8021 Graz Tel.: 0316 601 Internet: www.wko.at/stmk E-Mail: office@wkstmk.at
Wirtschaftskammer Kärnten Europaplatz 1 9021 Klagenfurt Tel.: 05 90904 Internet: www.wko.at/ktn E-Mail: wirtschaftskammer@wkk.or.at	Wirtschaftskammer Tirol Meinhardstraße 14 6020 Innsbruck Tel.: 05 90905 Internet: www.wko.at/tirol E-Mail: office@wktirol.at
Wirtschaftskammer Niederösterreich Landsbergerstraße 1 3100 St. Pölten Tel.: 02742 851 Internet: www.wko.at/noe E-Mail: wknoe@wknoe.at	Wirtschaftskammer Vorarlberg Wichnergasse 9 6800 Feldkirch Tel.: 05522 305 Internet: www.wko.at/vlbg E-Mail: praesidium@wkv.at
Wirtschaftskammer Oberösterreich Hessenplatz 3 4020 Linz Tel.: 05 90909 Internet: www.wko.at/ooe E-Mail: wirtschaftskammer@wkoee.at	Wirtschaftskammer Wien Stubenring 8–10 1010 Wien Tel.: 01 51450 Internet: www.wko.at/wien E-Mail: postbox@wkw.at
Wirtschaftskammer Salzburg Julius-Raab-Platz 1 5027 Salzburg Tel.: 0662 8888-0 Internet: www.wko.at/sbg E-Mail: wirtschaftskammer@wks.at	Wirtschaftskammer Österreich Wiedner Hauptstraße 63 1045 Wien Tel.: 05 90900, Hotline: 0800 221223 (kostenlos) Internet: www.wko.at E-Mail: callcenter@wko.at

7.5 WIFIs

WIFI Burgenland Robert-Graf-Platz 1 7000 Eisenstadt Tel.: 05 90907-2000 E-Mail: info@bglid.wifi.at	WIFI Steiermark Körblergasse 111-113 8021 Graz Tel.: 0316 602-1234 E-Mail: info@stmk.wifi.at
WIFI Kärnten Europaplatz 1 9021 Klagenfurt Tel.: 05 9434 E-Mail: wifi@wifikaernten.at	WIFI Tirol Egger-Lienz-Straße 116 6020 Innsbruck Tel.: 05 90905-7777 E-Mail: info@wktrol.at
WIFI Niederösterreich Mariazeller Straße 97 3100 St. Pölten Tel.: 02742 890-2000 E-Mail: office@noe.wifi.at	WIFI Vorarlberg Bahnhofstraße 24 6850 Dornbirn Tel.: 05572 3894-424 E-Mail: Anmeldung@vlbg.wifi.at
WIFI Oberösterreich Wiener Straße 150 4021 Linz Tel.: 05 7000-77 E-Mail: kundenservice@wifi-ooe.at	WIFI Wien Währinger Gürtel 97 1180 Wien Tel.: 01 47677 E-Mail: infocenter@wifiwien.at
WIFI Salzburg Julius-Raab-Platz 2 5027 Salzburg Tel.: 0662 8888-411 E-Mail: info@sbg.wifi.at	WIFI Österreich Wiedner Hauptstraße 63 1045 Wien Internet: www.wifi.at

8 Literatur

8.1 Bücher und Broschüren (Studienwahl, Berufsorientierung, Arbeitsmarkt)

Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung – www.bmwf.gv.at

Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung und AMS Österreich (Hg.): Universitäten und Hochschulen. Studium & Beruf, Wien, jährliche Aktualisierung

Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (Hg.): Weiterbildung an Universitäten, Wien, jährliche Aktualisierung (Überblick über Universitäts- bzw. Post-Graduate-Lehrgänge)

Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (Hg.): Statistisches Taschenbuch, Wien, jährliche Aktualisierung

AMS Österreich – Downloads unter www.ams.at/berufsinfo

AMS Österreich: Beruflexikon 3 – Akademische Berufe, Wien

AMS Österreich: PRAXIS!mappe – Anleitung zur Jobsuche, Wien

AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – IT-Informationstechnologie, Wien

AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – Gesundheit, Fitness, Wellness, Wien

AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – Handel, Marketing, E-Commerce, Wien

AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – Medien, Kultur, Unterhaltung, Wien

AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – Neue Berufe, Wien

AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – Soziales, Pflichtschulpädagogik, Erwachsenenbildung, Wien

AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – Technik, Wien

AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – Tourismus und Freizeitwirtschaft, Wien

Wissenschaftliches Arbeiten

Eco, Umberto (2007): Wie man eine wissenschaftliche Abschlussarbeit schreibt. Doktorarbeit, Diplomarbeit, Magisterarbeit in den Geistes- und Sozialwissenschaften, UTB-Verlag, Stuttgart

Franck, N./Stary, J.(2007): Die Technik wissenschaftlichen Arbeitens – Eine praktische Anleitung, UTB-Verlag, Stuttgart

Karmasin, M./Ribing, R. (2009): Die Gestaltung wissenschaftlicher Arbeiten. Ein Leitfaden für Seminararbeiten, Bachelor-, Master- und Magisterarbeiten und Dissertationen, UTB-Verlag, Stuttgart

Lück, W. (2008): Technik des wissenschaftlichen Arbeitens. Seminararbeit, Diplomarbeit, Dissertation. Oldenbourg-Verlag

Sesink, W. (2007): Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten. Mit Internet – Textverarbeitung – Präsentation, Oldenbourg Verlag, München

Standop, E./Meyer, M. (2008): Die Form der wissenschaftlichen Arbeit: Grundlage, Technik, und Praxis für Schule, Studium und Beruf, Quelle & Meyer-Verlag

Die Bewerbung

Fuchs, A./Westerwelle, A. (2008): Die schriftliche Bewerbung: Gut vorbereiten, optimal formulieren, gekonnt überzeugen, Verlag Goldmann

Herrmann, D./Verse-Herrmann, A.(2007): Studieren, aber was? – Die richtige Studienwahl für optimale Berufsperspektiven, Verlag Eichborn

Hesse, J./Schrader, H.C. (2006): Die perfekte Bewerbungsmappe für Hochschulabsolventen. Inklus-

sive Initiativbewerbung, Stellengesuch, Internet, Verlag Eichborn
 Püttjer, Ch./Schnierda, U. (2008): Professionelle Bewerbungsberatung für Hochschulabsolventen: Tätigkeitsprofil – Anschreiben – Lebenslauf – Zeugnisse, Campus-Verlag, 3. Auflage

Broschüren der Österreichischen HochschülerInnenschaft – www.oeh.ac.at

Österreichische HochschülerInnenschaft: Studieren & Arbeiten, Wien
 Österreichische HochschülerInnenschaft: Studienleitfaden, Wien
 Österreichische HochschülerInnenschaft an der Universität für Bodenkultur: BOKU Tipps, Wien
 Österreichische HochschülerInnenschaft an der WU Wien: Tipps und Tricks für Studienanfänger
 Österreichische HochschülerInnenschaft an der WU Wien: Studienrichtungsbroschüren, Wien

Studien- und Karriereführer

3S (Hg.): Fachhochschulführer, jährliche Aktualisierung, Wien
 3S (Hg.): Dualer Studienführer: Berufsbegleitend Studieren in Österreich, Wien
 3S (Hg.): Karriereführer: Bewerben bei Top-Unternehmen in Österreich, Wien

8.2 AMS-Downloads zur Jobsuche

Was?	Wo?
Die Praxismappe. Anleitung zur Jobsuche JobCheck. Ihre Vorbereitung auf das AMS-Beratungsgespräch Infoblatt Europaweite Jobsuche E-Jobroom des AMS Stelleninserat erstellen AMS-Bewerbungsoach	www.ams.at/praxismappe www.ams.at/_docs/001_Job-Check_0507.pdf www.ams.at/_docs/eures_sfa.pdf www.ams.at/ejobroom www.ams.at/_docs/001_123Inserat_0507.pdf www.ams.at/bewerbungsoach

8.2.1 Broschüren und Informationen für Frauen

Was?	Wo?
Frauen in Handwerk und Technik Die andere Laufbahn Perspektive Beruf Zurück in den Beruf Services Beihilfen und Förderungen AMS-Angebote für Frauen Frauen mit Zukunft Fit in die Zukunft (Migranten/Migrantinnen)	www.ams.at/sfa (Angebote für Frauen) www.ams.at/frauen

8.2.2 Informationen für AusländerInnen

Was?	Wo?
Wer ist betroffen? Aufenthalt, Niederlassung und Arbeitspapiere Zugangsberechtigungen Kontakt: Wohin wenden? Das Höchstzahlenmodell	www.ams.at/sfa (im Menüpunkt „AusländerInnen“)
Information für neue EU-Bürger/innen zur EU-Osterweiterung (Infoblatt EU in Bulgarisch, Polnisch, Slowenisch, Slowakisch, Tschechisch und Ungarisch)	www.ams.at/sfa (im Menüpunkt „Download und Formulare“ – „AusländerInnen Info“)

9 Links

9.1 Universität und Studium

Universitäten im Internet	
Universität Wien	www.univie.ac.at
Universität Graz	www.kfunigraz.ac.at
Universität Innsbruck	www.uibk.ac.at
Universität Salzburg	www.sbg.ac.at
Universität Linz	www.uni-linz.ac.at
Universität Klagenfurt	www.uni-klu.ac.at
Technische Universität Wien	www.tuwien.ac.at
Technische Universität Graz	www.tugraz.at
Universität für Bodenkultur Wien	www.boku.ac.at
Wirtschaftsuniversität Wien	www.wu-wien.ac.at
Montanuniversität Leoben	www.unileoben.ac.at
Medizinische Universität Wien	www.meduniwien.ac.at
Medizinische Universität Graz	www.meduni-graz.at
Medizinische Universität Innsbruck	www.i-med.ac.at
Veterinärmedizinische Universität Wien	www.vu-wien.ac.at
Akademie der Bildenden Künste in Wien	www.akbild.ac.at
Universität für Angewandte Kunst in Wien	www.angewandte.at
Universität für Musik und Darstellende Kunst in Wien	www.mdw.ac.at
Universität für Musik und Darstellende Kunst „Mozarteum“ in Salzburg	www.moz.ac.at
Universität für Musik und Darstellende Kunst in Graz	www.kug.ac.at
Universität für Künstlerische und Industrielle Gestaltung in Linz	www.khs-linz.ac.at
Donau-Universität Krems (postgraduale Ausbildungen)	www.donau-uni.ac.at
Weltweite Universitätsdatenbank (7451 Universitäten in 184 Ländern)	www.univ.cc

Privatuniversitäten in Österreich (in Österreich akkreditiert)	
Anton Bruckner Privatuniversität	www.bruckneruni.at
Katholisch-Theologische Privatuniversität Linz	www.ktu-linz.ac.at
Paracelsus Medizinische Privatuniversität Salzburg	www.pmu.ac.at
PEF Privatuniversität für Management	www.pef.at
Private Universität für Gesundheitswissenschaften, Medizinische Informatik und Technik Tirol	www.umit.at
Privatuniversität der Kreativwirtschaft	www.ndu.ac.at
Privatuniversität Konservatorium Wien	www.konservatorium-wien.ac.at
Sigmund Freud Privatuniversität	www.sfu.ac.at
Webster University Vienna	www.webster.ac.at

Internetadressen zum Thema „Universitäten, Fachhochschulen, Forschung“	
Arbeitsmarktservice Österreich	www.ams.at www.ams.at/berufsinfo www.ams-forschungsnetzwerk.at
Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung	www.bmwf.gv.at www.studienwahl.at
Studien Wegweiser Informationen und Kontaktadressen zu Österreichs Universitäts-Studien	www.wegweiser.ac.at
Akademisches Portal Österreich Einstiegsseite zu österreichischen Organisationen aus Wissenschaft, Forschung, Bildung, Kunst und Kultur; Links zu Informationsquellen in Österreich	www.portal.ac.at
Fachhochschulen Plattform Fachhochschulführer Online	www.fh-plattform.at
ÖAD – Österreichischer Austauschdienst Serviceorganisation im Bereich der wissenschaftlichen Mobilität: EU Bildungsprogramme; Projekte & Netzwerke; Stipendiendatenbank; Studienmöglichkeiten im Ausland; Praktika und Sommerkurse	www.oead.at
Studienbeihilfenbehörde Überblick über Studienfördermöglichkeiten	www.stipendium.at
Beihilfenrechner der Arbeiterkammer Interaktive Berechnungsmöglichkeit der staatlichen Studienbeihilfe	www.stipendienrechner.at
Dualer Studienführer Informationen zum berufs begleitenden Studium	www.dualerstudienfuehrer.at
Akademie der Wissenschaften Führende Trägerin außeruniversitärer Forschung in Österreich	www.oew.ac.at
Online Studienführer Informationen zum Studium; Jobbörse	www.studieren.at

9.2 Wirtschaftsschulen/Business Schools im Internet

Zulassung mit Reifeprüfung oder Äquivalent. Die Studien dauern drei Jahre, zum Teil unter Einrechnung integrierter Studienprogramme mit Partneruniversitäten.

Europa-Wirtschaftsschulen GmbH (EWS) Getreidemarkt 16, 1010 Wien Tel.: 01 5875477-0, Fax: 01 5875477-10 E-Mail: info@ews-vie.at, Internet: www.ews-vie.at	International College of Tourism and Management (ITM) Johann-Strauss-Straße 2, 2540 Bad Vöslau Tel.: 02252 790260, Fax: 02252 790260 E-Mail: office@college.eu, Internet: www.college.eu
---	--

9.3 Internetseiten zum Thema „Berufsorientierung“

Arbeitsmarktservice Österreich: BerufsInfobroschüren AMS-Berufslexikon online AMS-Berufskompass (Online Berufsneigungsanalyse) AMS-Qualifikations-Barometer AMS-Weiterbildungsdatenbank Your choice – Berufs- und Bildungsdatenbank	www.ams.at www.ams.at/berufsinfo www.ams.at/berufslexikon www.ams.at/berufskompass www.ams.at/qualifikationen www.ams.at/weiterbildung www.ams.at/yourchoice
Kammer für Arbeiter und Angestellte (AK)	www.arbeiterkammer.at
Berufs- und Bildungsinformation Vorarlberg	www.bifo.at
Berufsinformationscomputer	www.bic.at
Berufsinformation der Wirtschaftskammer Österreich	www.berufsinfo.at
Berufsinformation der Wiener Wirtschaft	www.biwi.at
BeSt – Die Messe für Beruf und Studium	www.bestinfo.at
BerufsDiagnostik Austria	www.berufsdagnostik.at

9.4 Internetseiten zum Thema „Aktivierende Maßnahmen und Beschäftigungskonzepte“

Europäisches Service für Personalvermittlung und Unternehmensgründung (EUSPUG)	www.euspug.at
--	---------------

9.5 Internetseiten zum Thema „Unternehmensgründung“

Gründerservice der Wirtschaftskammern Österreichs	www.gruenderservice.net
Service Unternehmensgründung im Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend (im Menüpunkt „Wirtschaftspolitik“ – „Standortpolitik“)	www.bmwf.gv.at
Help – Wegweiser durch Österreichs Ämter, Behörden und Institutionen	www.help.gv.at (im Menüpunkt „Wirtschaft“ – „Unternehmensgründung“)
Nachfolgebörse für JungunternehmerInnen der Wirtschaftskammern Österreichs	www.nachfolgeboerse.at

9.6 Internetseiten zum Thema „Job und Karriere“

Karriereplanung und Bewerben, Jobbörsen im Internet		
www.ams.at www.ams.at/ejobroom www.arbeiterkammer.com www.arbeitslos.twoday.net www.austropersonal.com www.berufsstart.de www.bewerben.at www.careesma.at www.derstandard.at/Karriere	www.derstellenmarkt.info www.ec.europa.eu/eures www.fhf.at www.job.at www.jobboerse.at www.jobbox.at www.jobcenter.at www.jobfinder.at www.jobmonitor.com	www.jobnews.at www.jobpilot.at www.jobs.at www.jobscout24.at www.jobsearch.at www.mitarbeiterboerse.at www.stepstone.at www.unijobs.at/data www.wifi.at

Jobs in Zeitungen	
Karrieren-Standard	www.derstandard.at/karriere
Jobbörse der Presse	www.willhaben.at/job
Jobbörse des Kurier	www.kurier.at/jobmedia
Wiener Zeitung	www.wienerzeitung.at
Kleine Zeitung	www.willhaben.at/job
Kronen Zeitung	www.krone.at
Kärntner Landeszeitung	www.ktn.gv.at (im Menüpunkt „Medien“)
Oberösterreichische Nachrichten	www.nachrichten.at/karriere
Salzburger Nachrichten	www.salzburg.com (im Menüpunkt „Karriere“)
Bazar	www.bazar.at

Jobbörsen Ausland	
Die Euro-Job-Information im Bundesministerium für öffentliche Leistung und Sport veröffentlicht jeden Mittwoch in der Wiener Zeitung Stellenausschreibungen der EU-Institutionen. Das Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten veröffentlicht ebenfalls jeden Mittwoch in der Wiener Zeitung Stellenausschreibungen von Internationalen Organisationen.	EU-Jobs: www.wienerzeitung.at (im Menüpunkt „EU Jobs“) Internationale Jobs: www.wienerzeitung.at (im Menüpunkt „Internationale Jobs“)
Europaweite Arbeitsvermittlung EURES	www.ec.europa.eu/eures
Internationale Arbeitsmarktverwaltungen	www.ams.at/ueber_ams/14157.html
Stellenangebote der Europäischen Union	www.europa-kontakt.de
Academic Transfer – Jobs an Unis in den Niederlanden	www.academictransfer.org
Computerjobs in Deutschland	www.computerjobs.de
Jobbörse für Deutschland, Europa-/Weltweit sowie Praktika	www.monster.de
Jobbörse rund um die Themen Arbeitsplätze und berufliche Bildung	www.jobcafe-online.de
Jobs.ie – Vermittlungsagentur in Dublin	www.jobs.ie

PersonalberaterInnen	
Albrecht Business Coaching	www.albrechtbusinesscoaching.at
CATRO Personalsuche und -auswahl	www.catro.com
Creyf's Select	www.creyfs.at
Dr. Pendl & Dr. Pischwanger	www.pendlpischwanger.at
effect Personalmanagement	www.effect.at
HILL International	www.hill-international.com
IVENTA	www.iventat.at
LGS Personal Unternehmensgruppe	www.lgs-personal.at
Mercuri Urval	www.mercuriurval.com
MRI Worldwide	www.gruber-consulting.com
Otti & Partner	www.otti.at
Ratio	www.ratio.at
Stummer & Partner	www.stummer-partner.at
Ward Howell	www.wardhowell.at
Trenkwalder	www.trenkwalder.com
CATRO	www.cfr-group.com
Jordan-Loos Management Consulting GmbH	www.jordan-loos.com
Managementberatung Walter Wohlmuth	Tel.: 01 5952685 oder 0664 3566410 E-Mail: management.ber.wohlmuth@chello.at
Alexander Plitmann Management Consulting	www.plitmann.com
Wels Consulting Group	www.welsconsulting.com
Chladek	www.chladek.at
Dr. Georg Postl	www.postl-consult.at
Duftner & Partner	www.duftner.at
Eurojobs GmbH	www.eurojobs.at
Hödl Consulting	www.hoedl-consulting.at
JL Personalmanagement	www.jlp.at
Motiv	www.motiv.cc
müller, rehl & partner	www.jobfinden.info
PEG Linz	www.peg-linz.at
Robert Fitzthum	www.rfmc.at www.aravati.com
Wentner-Havranek	www.wentner-havranek.at
ePunkt Internet Recruiting	www.ePunkt.net
IRH-Personalberatung	www.irh-personal.at
Lehner Executive Partners	www.lehnerexecutive.com

MRI Executive Search	www.mriww.de
SOURCE4U Consulting GmbH	office@source4u.at
Arthur Hunt	www.arthur-hunt.com
Consent	www.consent.at
Dr. Mayr et Partners	www.drmayr-personal.at
Eblinger & Partner	www.eblinger.at
Fabian Personalberatung	www.fabian.at
IMS	www.ims-management.com
it-jobs/sales-jobs/executive-jobs	www.it-jobs.com www.sales-jobs.at www.executive-jobs.at www.jobs-personalberatung.com
Mag. Horst Kondert Personalberatung	www.kondert.at
MPPM	www.MPPM.at
Neumann International AG	www.neumann-inter.com
Percon	www.percon.at
Schulmeister Management Consulting OEG	www.schulmeister-consulting.at
UNITIS Personalberatung	www.unitis.at
Wieringer	www.wieringer.at
EUSEC	www.eusec.at
Jmconnections Ltd	www.jmconnections.co.uk
Mag. Franz Kaiser	www.beratung-kaiser.at
P! Personal Partner	www.personal-partner.at
Steps GmbH	www.steps.de

BFI Österreich – Österreichweites Angebot an Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten	www.bfi.or.at
Checklist Weiterbildung – Kriterienkatalog für die Auswahl eines Bildungsangebots	www.checklist-weiterbildung.at
Europäischer Computerführerschein (ECDL) – Produktpalette des Europäischen Computerführerscheins	www.ecdl.at
Suchdienst eduVISTA – Metasuchmaschine zur Recherche in verschiedenen Bildungsdatenbanken	www.eduvista.com
Bildung4You – Die Niederösterreichische Bildungsplattform – Überblick über das Bildungsangebot in Niederösterreich	www.bildung4you.at
Weiterbildung in Vorarlberg – Überblick über Kurse und Lehrgänge in Vorarlberg	www.pfiffikus.at
Salzburger Bildungsnetz – Salzburger Weiterbildungsdatenbank	http://weiterbildung.salzburg.at
eb-stmk – Informations- und Kommunikationsnetzwerk der Steirischen Erwachsenenbildung	www.eb-stmk.at
Forum Erwachsenenbildung Niederösterreich (FEN) – Suchmaschine zur Recherche von Bildungsangeboten in Niederösterreich	www.fen.at
ARGE Tiroler Erwachsenenbildung – Kursdatenbank, Bildungsberatung, Information zu Förderungsmöglichkeiten	www.weiterbildung-tirol.at
Portal für Weiterbildung und Beratung – Seminarshop-Weiterbildungsdatenbank (Suchmaschine)	www.seminar-shop.com
Erwachsenenbildung Oberösterreich – Datenbank des Erwachsenenbildungsforschungsinstituts Oberösterreich zu Angeboten der im EB-Forum zusammengeschlossenen Bildungseinrichtungen	www.eb-ooe.at
Bildungsinformation Burgenland	www.bukeb.at
Ausbildungszentrum des AMS Niederösterreich	www.abz-zistersdorf.at

9.7 Internetseiten zum Thema „Weiterbildung“

Weiterbildungsdatenbanken	
Weiterbildungsdatenbank des AMS	www.ams.at/weiterbildung
Weiterbildungsdatenbank Wien – Umfassende, überinstitutionelle Datenbank des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (WAFF)	www.weiterbildung.at
Verband Wiener Volksbildung – Beratung über den Zweiten Bildungsweg und Weiterbildungsmöglichkeiten	www.vhs.at
Informationsportal des BMUKK zur Erwachsenenbildung in Österreich – bietet einen umfassenden Überblick über die Bildungsangebote in Österreich sowie zahlreiche Links	www.erwachsenenbildung.at
WIFI der Wirtschaftskammer Österreich – Online-Kursbuch für alle Bundesländer	www.wifi.at

Internetseiten zu Förderungsmöglichkeiten in der Weiterbildung	
Die AMS Förderung – Förderungen im Bereich Umschulung und berufliche Weiterbildung für Erwachsene	www.ams.at
Das Weiterbildungskonto WAFF – Unterstützung der Wiener ArbeitnehmerInnen bei ihrer Aus- und Weiterbildung	www.waff.at
Bildungsgutschein der Arbeiterkammer – 100-Euro-Bildungsgutschein für AK-Mitglieder & 50-Euro-Karenz-Extra für Eltern in Karenz	www.arbeiterkammer.at
Bildungszuschuss Vorarlberg – Informationen über die verschiedenen Förderungsmöglichkeiten für ArbeitnehmerInnen in Vorarlberg	www.bildungszuschuss.at
Tiroler Bildungsförderung – Bildungsgeld, Bildungsbeihilfen, Bildungsdarlehen	www.tirol.gv.at/arbeitsmarktfoerderung
Kursförderung – Die Datenbank zu Ihrer Kursförderung – Umfangreiche Auflistung von Weiterbildungsförderungen in Österreich	www.kursfoerderung.at

9.8 Internetseiten zum Thema „Beruf und Frauen“

<p>Arbeitsmarktservice Österreich Download Broschüren zum Thema „Arbeitsmarkt und Beruf speziell für Mädchen und Frauen“; Infos im Bereich Service für Arbeitsuchende unter dem Menüpunkt „Angebote für Frauen“</p>	<p>www.ams.at www.ams.at/berufsinfo www.ams.at/frauen</p>
<p>abz.austria Aus- und Weiterbildungen für karenzierte Frauen, Wiedereinsteigerinnen und Umsteigerinnen in Wien, im Bereich Büro und Informationstechnologien; Beratung in Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf</p>	<p>www.abzaustria.at</p>
<p>Initiative „Die Industrie ist weiblich“ Die Seite der Industriellenvereinigung – Unterstützung von Mädchen und jungen Frauen, die sich für nicht-traditionelle Berufe interessieren</p>	<p>www.industriekarriere.at</p>
<p>Kinderbetreuung Überblick über Einrichtungen in ganz Österreich, die sich mit Kinderbetreuung beschäftigen</p>	<p>www.kinderbetreuung.at</p>
<p>Lindpower Personalmanagement Vermittlung, Karrierecoaching und Karriereberatung von Frauen</p>	<p>www.lindpower.com</p>
<p>NORA Netzwerk neue Berufsperspektiven für Frauen Förderung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern am Arbeitsmarkt</p>	<p>www.netzwerk-frauenberatung.at/NORA</p>

9.9 Internetseiten zum Thema „Information und Beratung“

<p>Informationsnetzwerk für BildungsberaterInnen Datenbank mit Bildungsberatungseinrichtungen und Kontaktadressen zu BildungsberaterInnen in Österreich</p>	<p>www.bib-infonet.at</p>
<p>Kammer für Arbeiter und Angestellte (AK) Die AK bietet in den einzelnen Bundesländern unterschiedliche Beratungsangebote an; nähere Infos über die jeweiligen Angebote auf der Homepage der AK (im Menüpunkte „Bildung“ bzw. „Bildungsberatung“)</p>	<p>www.arbeiterkammer.at</p>
<p>Bildungsberatung WIFI Beratungsgespräche und psychologische Tests</p>	<p>www.wifi.at</p>
<p>BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS Hilfestellung bei der Arbeitsuche; umfangreiche Infos für Aus- und Weiterbildung</p>	<p>www.ams.at/biz</p>
<p>Beratungsstelle für berufliche Entwicklungschancen Kostenlose Beratungsgespräche für berufstätige WienerInnen: Entwicklung beruflicher Ziele; Erarbeitung von Umsetzungsstrategien</p>	<p>www.waff.at</p>

Broschüren zu Jobchancen **STUDIUM**

- Bodenkultur
- Kultur- und Humanwissenschaften
- Kunst
- Lehramt an höheren Schulen
- Medizin
- Montanistik
- Naturwissenschaften
- Rechtswissenschaften
- Sozial- und Wirtschaftswissenschaften
- Sprachen
- Technik / Ingenieurwissenschaften
- Veterinärmedizin
- Pädagogische Hochschulen
- Fachhochschul-Studiengänge